



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Evaluación de Estrés y Clima Organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la parroquia de Cubijés

Trabajo de Titulación para optar al título de
Ingeniero Industrial

Autores:

Casillas Cortez, Jessica Yajaira
López Silva, Oscar Patricio

Tutor:

Dr. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia.

Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, Casillas Cortez Jessica Yajaira, con cédula de ciudadanía 050387268-1 y López Silva Oscar Patricio, con cedula de ciudadanía 060492367-2, autor (es) del trabajo de investigación titulado: Evaluación de Estrés y Clima Organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la Parroquia de Cubijíes, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 11 de mayo de 2025.

Casillas Cortez Jessica Yajaira
C.I:050387268-1

López Silva Oscar Patricio
C.I: 060492367-2

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Ing. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia, PhD** catedrático adscrito a la Facultad de Ingeniería, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Evaluación de Estrés y Clima Organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la Parroquia de Cubijíes, bajo la autoría de Casillas Cortez Jessica Yajaira, con cédula de ciudadanía 050387268-1 y López Silva Oscar Patricio, con cedula de ciudadanía 060492367-2; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 09 días del mes de mayo de 2025



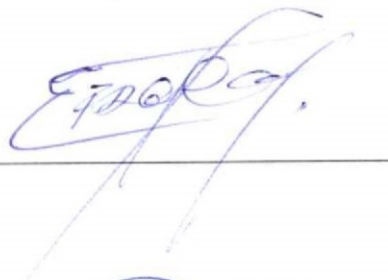
Ing. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia, PhD
C.I:0602194656
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **Evaluación de Estrés y Clima Organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la Parroquia de Cubijíes**, presentado por Casillas Cortez Jessica Yajaira, con cédula de ciudadanía 050387268-1 y López Silva Oscar Patricio, con cedula de ciudadanía 060492367-2, bajo la tutoría de Ing./PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 09 de mayo 2025.

Ing. Fidel Vallejo, PhD
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Wilfrido Salazar, PhD
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Fabian Silva
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

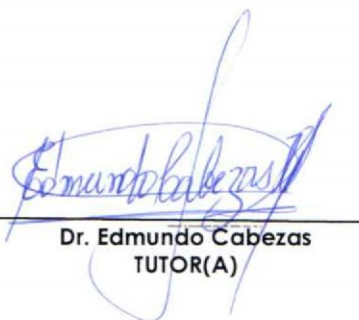




CERTIFICACIÓN

Que, Casillas Cortez Jessica Yajaira con CC: 050387268-1 y López Silva Oscar Patricio con CC: 060492367-2, estudiantes de la Carrera Ingeniería Industrial, Facultad de ingeniería; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " Evaluación de estrés y clima organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la parroquia de Cubijíes", cumple con el 8%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio Compilatio, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 11 de abril de 2025


Dr. Edmundo Cabezas
TUTOR(A)

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen de Baños, por guiarme en cada paso de este camino y por brindarme fuerza y sabiduría para poder alcanzar mi objetivo que tanto he anhelado. A mis padres, Héctor Casillas y María Cortez por su amor y apoyo incondicional por no dejar de creer en mí y motivarme siempre a luchar por lo que quiero, por cada palabra de aliento y ser un gran ejemplo de lucha y perseverancia, gracias por estar siempre a mi lado. A mi hermano Mauricio Casillas y mi cuñada Jael Mayorga, por su cariño, sus palabras de aliento, por siempre alentarme a seguir luchando para alcanzar este logro y por su ejemplo de mejora constante. A mi hermana Carla Casillas por su cariño y compañía. A mi mejor amiga Alexandra Tello por ser esa amistad incondicional y todo el cariño por ser esa persona que siempre tenía unas palabras de aliento y apoyo, A mi familia, por su amor, respaldo y por creer siempre en mí. Su presencia en mi vida ha sido fundamental para que hoy pueda culminar este proyecto con éxito. Con todo mi cariño y gratitud, les dedico este trabajo.

Jessica Casillas Cortez

DEDICATORIA

A Dios y Al Señor del Buen Suceso, por guiarme en cada paso de este camino y por brindarme fuerza y sabiduría para poder alcanzar mi objetivo que tanto he anhelado. A mi abuelita y mi tío, María Silva y Jaime López por su amor y apoyo incondicional por no dejar de creer en mí y motivarme siempre a luchar por lo que quiero y que sea una mejor persona cada día, por cada palabra de aliento y ser un gran ejemplo de lucha y perseverancia, gracias por estar siempre a mi lado. A mi padre Marco López, por su cariño, sus palabras de aliento, por siempre alentarme a seguir luchando para alcanzar este logro y por su ejemplo de mejora constante., A mi familia, por su amor, respaldo y por creer siempre en mí.

Oscar López Silva

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a todas las personas que me han ayudado de alguna u otra manera para poder concluir con mi trabajo de investigación. En primer lugar, agradezco a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios, que han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. Gracias por estar siempre presentes y por creer en mí, incluso en los momentos más difíciles. A mi tutor de tesis, Dr. Edmundo Cabezas, le agradezco su paciencia, predisposición, dedicación y sus consejos. Su guía ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo, y su experiencia me ha brindado una valiosa perspectiva que ha enriquecido mi proceso de aprendizaje. Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Nacional de Chimborazo por brindar el apoyo académico, logístico o financiero que hizo posible la realización de este proyecto. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible

Jessica Casillas Cortez

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a todas las personas que me han apoyado de alguna u otra manera para poder concluir con mi trabajo de investigación. En primer lugar, agradezco a mi abuelita y a mi tío , por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios, que han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. Gracias por estar siempre presentes y por creer en mí, incluso en los momentos más difíciles. En segundo lugar el agradecer a toda mi familia y compañeros de trabajo por haberme apoyado en el proceso de esta investigación ya que me dieron las facilidades para poder realizarlas y a mi tutor de tesis,

Dr. Edmundo Cabezas, le agradezco su paciencia, predisposición, dedicación y sus consejos. Su guía ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo, y su experiencia me ha brindado una valiosa perspectiva que ha enriquecido mi proceso de aprendizaje. Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Nacional de Chimborazo por brindar el apoyo académico, logístico o financiero que hizo posible la realización de este proyecto. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible

Oscar López Silva

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	23
1.1 Planteamiento del Problema	24
1.2 Formulación del problema.....	26
1.3 Antecedentes de la investigación.	28
1.4 Justificación	30
1.5 Objetivos.....	31
1.5.1 General.....	31
1.5.2 Específico	31
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	32
2.1 Definición	32
2.1.1 Estrés	32
2.2 Modelos de Estrés	32
2.2.1 Modelo de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984).....	32
2.2.2 Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll (1986).....	32
2.2.3 Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996)	32
2.2.4 Modelo de Selye (1956)	33
2.2.5 Modelo de Interacción entre Demandas y Control	33
2.3 Tipos de Estrés.....	34
2.3.1 Eustrés	34

2.3.2	Distrés.....	34
2.4	Fases del Estrés.....	34
2.4.1	Fase de Alarma.....	34
2.4.2	Fase de Resistencia.....	34
2.4.3	Fase de Agotamiento.....	34
2.4.4	Causas del Estrés Laboral.....	35
2.4.5	Consecuencias del Estrés Laboral.....	36
2.5	Cuestionario para la Evaluación del Estrés-Tercera Versión.....	36
2.6	Clima Organizacional.....	37
2.6.1	Modelos de Diagnóstico del Clima Organizacional.....	38
2.6.2	Factores que Influyen en el Clima Organizacional.....	38
2.7	Causas de un Mal Clima Organizacional.....	39
2.8	Consecuencias de un Mal Clima Organizacional.....	39
2.9	Tipos de Clima Organizacional.....	39
2.9.1	Clima Abierto.....	40
2.9.2	Clima Cerrado.....	40
2.10	Test Chiavenato para Evaluar el Clima Laboral.....	40
2.11	Marco Legal.....	40
2.11.1	Constitución de la República del Ecuador.....	40
2.11.2	Código del Trabajo.....	41
2.12	Glosario de Términos.....	41
2.12.1	Estrés.....	41
2.12.2	Eustrés.....	41
2.12.3	Distrés.....	42
2.12.4	Clima Organizacional.....	42
2.12.5	Sector Publico.....	42
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....		43

3.1	Diseño de Investigación	43
3.2	Tipo de Investigación	43
3.3	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	43
3.3.1	Cuestionarios.....	45
3.4	Población y Muestra.....	49
3.4.1	Población	49
3.5	Hipótesis	50
3.6	Métodos de Análisis, y Procesamiento de Datos.	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		54
4.1	Resultado de la Variable Sociodemográfica.....	54
4.2	Resultado al Cuestionario de Villalobos del Estrés	56
4.3	Síntomas del Estrés	57
4.4	Comprobación de Hipótesis de Nivel de Estrés.....	61
4.5	Correlación entre Variables Sociodemográficas y los Síntomas del Estrés	62
4.6	Correlación entre las Variables Sociodemográficas y Nivel Estrés.....	70
4.7	Resultados al Cuestionario de Clima Organizacional	72
4.8	Dimensiones de Clima Organizacional	73
4.9	Comprobación de Hipótesis de Nivel de Clima Organizacional	77
4.10	Correlación entre las Variables Sociodemográficas y Dimensiones de Clima Organizacional.....	78
4.11	Correlación entre Variables Sociodemográficas y Nivel de Clima Organizacional.....	88
4.12	Comprobación de Hipótesis de Investigación entre Nivel de Estrés y Nivel de Clima Organizacional	91
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		92
5.1	Conclusiones.....	92
5.2	Recomendaciones.....	92
CAPÍTULO VI. PROPUESTA		94

6.1	Introducción.....	95
6.2	Objetivos.....	95
6.3	Alcance	95
6.4	Responsabilidad	96
6.5	Estrés laboral y sus fases	96
6.5.1	Fase de reacción de alarma	96
6.5.2	Fase de resistencia	96
6.5.3	Fase de agotamiento	96
6.6	Estrategias y acciones.....	96
6.6.1	Mejora del Ambiente Laboral.....	96
6.6.2	Programas de Bienestar Físico y Mental	97
6.6.3	Organización y Distribución del Trabajo	98
6.6.4	Reconocimiento y Motivación.....	99
6.7	Procedimiento ante una Situación de Estrés en el Trabajo.....	100
6.7.1	Reconocimiento de la Situación.....	100
6.7.2	Control Inmediato de la Respuesta al Estrés	100
6.7.3	Evaluación de la Situación.....	100
6.7.4	Aplicación de Estrategias para Reducir el Estrés.....	101
6.7.5	Buscar apoyo y recursos	101
6.7.6	Seguimiento y prevención	101
6.8	Clima Organizacional.....	101
6.9	Estrategias y acciones.....	101
6.9.1	Fortalecimiento de la Comunicación y Trabajo en Equipo	101
6.9.2	Motivación y Reconocimiento Laboral	102
6.9.3	Bienestar y Salud Laboral.....	103
6.9.4	Capacitación y Desarrollo Profesional	104
6.10	Procedimiento ante un Mal Clima Laboral.....	105

6.10.1	Identificación del Problema	105
6.10.2	Comunicación y Análisis de la Situación	105
6.10.3	Implementación de Soluciones.....	105
6.11	Recomendaciones.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....		107

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 <i>Causas y efectos del Clima Organizacional desfavorable en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes</i>	26
Tabla 2 <i>Causas y Efectos del Estrés en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes</i>	27
Tabla 3 <i>Número de ítems según categorías de síntomas</i>	37
Tabla 4 <i>Fiabilidad alfa de Cronbach</i>	44
Tabla 5 <i>Confiabilidad KMO</i>	44
Tabla 6 <i>Valores de Chi-Cuadrado</i>	45
Tabla 7 <i>V de Cramer para correlación</i>	45
Tabla 8 <i>Dimensiones y preguntas del test de Estrés</i>	45
Tabla 9 <i>Valoración de síntomas fisiológicos</i>	46
Tabla 10 <i>Valoración de síntomas comportamiento social</i>	46
Tabla 11 <i>Valoración de síntomas intelectuales y laborales</i>	46
Tabla 12 <i>Valoración de síntomas psico-emocionales</i>	46
Tabla 13 <i>Valoración Estrés total</i>	47
Tabla 14 <i>Dimensiones y preguntas del Test de Clima Organizacional</i>	47
Tabla 15 <i>Valoración de liderazgo</i>	48
Tabla 16 <i>Valoración de participación</i>	48
Tabla 17 <i>Valoración de reconocimiento</i>	48
Tabla 18 <i>Valoración de relaciones interpersonales</i>	48
Tabla 19 <i>Valoración de comunicación</i>	49
Tabla 20 <i>Valoración Clima Organizacional total</i>	49
Tabla 21 <i>Trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes</i>	49
Tabla 22 <i>Operacionalización de la variable sociodemográfica con el Estrés</i>	51
Tabla 23 <i>Operacionalización de la variable sociodemográfica del Clima Organizacional..</i>	52
Tabla 24 <i>Operacionalización entre Estrés y Clima organizacional</i>	53
Tabla 25 <i>Alpha de Cronbach del test de Villalobos</i>	56
Tabla 26 <i>KMO del test de Villalobos</i>	56
Tabla 27 <i>Correlación entre género y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	62
Tabla 28 <i>Correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	62

Tabla 29 <i>Correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	63
Tabla 30 <i>Correlación entre género y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	64
Tabla 31 <i>Correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	64
Tabla 32 <i>Correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	65
Tabla 33 <i>Correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	66
Tabla 34 <i>Correlación entre edad y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	66
Tabla 35 <i>Correlación entre nivel de estudio y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	67
Tabla 36 <i>Correlación entre nivel de estudio y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	68
Tabla 37 <i>Correlación entre nivel de estudio y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	68
Tabla 38 <i>Correlación entre nivel de estudio y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	69
Tabla 39 <i>Alpha de Cronbach del test de Clima Organizacional</i>	73
Tabla 40 <i>KMO del Test de Clima Organizacional</i>	73
Tabla 41 <i>Correlación entre género y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	78
Tabla 42 <i>Correlación entre género y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	78
Tabla 43 <i>Correlación entre género y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	79
Tabla 44 <i>Correlación entre género y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	80
Tabla 45 <i>Correlación entre género y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	80
Tabla 46 <i>Correlación entre edad y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	81

Tabla 47 <i>Correlación entre edad y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	82
Tabla 48 <i>Correlación entre edad y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	82
Tabla 49 <i>Correlación entre edad y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	83
Tabla 50 <i>Correlación entre edad y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	84
Tabla 51 <i>Correlación entre nivel de estudio y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	85
Tabla 52 <i>Correlación entre nivel de estudio y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	85
Tabla 53 <i>Correlación entre nivel de estudio y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	86
Tabla 54 <i>Correlación entre nivel de estudio y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	87
Tabla 55 <i>Correlación entre nivel de estudio y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Representación gráfica de la variable sociodemográfica género</i>	54
Figura 2 <i>Representación gráfica de la variable sociodemográfica edad</i>	55
Figura 3 <i>Representación gráfica de la variable sociodemográfica nivel de estudio</i>	55
Figura 4 <i>Síntomas fisiológico de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	57
Figura 5 <i>Síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	58
Figura 6 <i>Síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	59
Figura 7 <i>Síntomas Psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	60
Figura 8 <i>Nivel de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes</i>	61
Figura 9 <i>Correlación entre género y niveles de Estrés de los trabajadores de Cubijíes.....</i>	70
Figura 10 <i>Correlación entre edad y niveles de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.....</i>	71
Figura 11 <i>Correlación entre nivel de estudio y niveles de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes</i>	72
Figura 12 <i>Dimensión liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	73
Figura 13 <i>Dimensión participación social de los trabajadores del sector público de Cubijíes</i>	74
Figura 14 <i>Dimensión reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes ...</i>	75
Figura 15 <i>Dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	75
Figura 16 <i>Dimensión comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes.....</i>	76
Figura 17 <i>Nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes</i>	77
Figura 18 <i>Correlación entre género y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.....</i>	88
Figura 19 <i>Correlación entre edad y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.....</i>	89
Figura 20 <i>Correlación entre nivel de estudio y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes</i>	90
Figura 21 <i>Correlación entre Nivel de Estrés y Nivel de Clima organizacional.....</i>	91

Figura 22 <i>Implementar espacios de descanso adecuados.</i>	97
Figura 23 <i>Organizar pausas activas durante la jornada laboral.</i>	97
Figura 24 <i>Talleres de manejo del Estrés y técnicas de relajación</i>	98
Figura 25 <i>Actividades deportivas y recreativas.</i>	98
Figura 26 <i>Implementar una mejor planificación de tareas para evitar la sobrecarga.</i>	99
Figura 27 <i>Promover el trabajo en equipo y la delegación de responsabilidades.</i>	99
Figura 28 <i>Programas de incentivos y reconocimientos al desempeño.</i>	100
Figura 29 <i>Establecer reuniones periódicas para la coordinación de actividades y resolución de problemas.</i>	102
Figura 30 <i>Crear canales de comunicación interna</i>	102
Figura 31 <i>Implementar programas de reconocimiento</i>	103
Figura 32 <i>Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisión</i>	103
Figura 33 <i>Mejorar las condiciones del entorno físico de trabajo (iluminación, mobiliario, espacios de descanso).</i>	104
Figura 34 <i>Brindar oportunidades de capacitación para el crecimiento profesional</i>	104
Figura 35 <i>Fomentar la innovación y el desarrollo de habilidades.</i>	105

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 <i>Requerimiento institucional</i>	116
Anexo 2 <i>Test de Estrés</i>	117
Anexo 3 <i>Test de Clima Organizacional</i>	119
Anexo 4 <i>Test en Google forms</i>	121
Anexo 5 <i>Evidencia fotográfica de test aplicado al centro de salud</i>	122
Anexo 6 <i>Evidencia fotográfica de test aplicado al Gad Parroquial</i>	122
Anexo 7 <i>Evidencia fotográfica de test aplicado a la escuela</i>	123
Anexo 8 <i>Resultados de dos personas encuestadas en Google forms</i>	123

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad realizar la evaluación de Estrés y Clima Organizacional en los servidores públicos de la parroquia de Cubijíes, debido a que no se ha realizado nunca este tipo de estudio en los trabajadores públicos de dicha parroquia.

Este proyecto tuvo una investigación de tipo descriptiva, transversal, bibliográfica y de campo, su diseño fue no experimental, las técnicas que se utilizó fue la observación y las encuestas, como herramientas de evaluación se manejó el cuestionario de la Dra. Villalobos para el Estrés y se tomó un cuestionario en función a los parámetros establecido por Chiavenato para el Clima Organizacional los cuales se aplicaron a los trabajadores del sector público de la parroquia de Cubijíes.

Para determinar la fiabilidad del test del Estrés se aplicó el Alpha de Cronbach donde cuyo valor fue de 0.879 lo que significa que es buena, la confiabilidad mediante el KMO y su valor fue de 0.679 es decir regular, para el cuestionario del Clima Organizacional el Alpha de Cronbach fue de 0.933, la confiabilidad con el KMO de 0.612 es decir regular, posteriormente se ejecutó la tabulación de los datos para determinar los niveles de riesgo, así se comprobó las hipótesis planteada en la que se estableció la aceptación de H_0 , es decir no existe correlación entre Estrés y Clima Organizacional.

Finalmente se determinó que el 70% de personas sufren un nivel de Estrés medio y el 30% tiene un nivel bajo de Estrés y en cuanto al nivel de Clima Organizacional el 60% de personas tiene un nivel de Clima Organizacional bajo, y el 40% tiene un nivel medio por ende se realizó la propuesta para el manejo de Estrés y para tener un buen Clima Organizacional.

Palabras claves: Estrés, Clima Organizacional, Servidores públicos, Fiabilidad.

ABSTRACT

This research aimed to evaluate stress levels and the organizational climate among public sector employees in the parish of Cubijes, as no previous studies had in this population. The study employed a descriptive, cross-sectional, bibliographic, and field-based research approach using a non-experimental design. The primary data collection techniques were observation and surveys. The questionnaire developed by Dr. Villalobos was used to assess stress, while the organizational climate was measured using a questionnaire based on the parameters established by Chiavenato. These instruments were administered to public sector employees in the parish of Cubijes. To evaluate the reliability of the stress questionnaire, Cronbach's Alpha was calculated, yielding a value of 0.879, indicating good internal consistency. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy resulted in a value of 0.679, which is considered acceptable. For the organizational climate questionnaire, Cronbach's Alpha was 0.933, indicating excellent reliability, while the KMO value was 0.612, suggesting moderate adequacy. After data tabulation, the researcher determined the risk levels and tested the research hypotheses. The null hypothesis (H_0), which posits no correlation between stress and organizational climate, was accepted. Finally, the results revealed that 70% of participants experienced moderate stress, while 30% reported low stress levels. Regarding the organizational climate, 60% of respondents perceived a low level, while 40% perceived a moderate level. Based on these findings, a proposal was developed to support stress management and foster a more positive organizational climate. **Keywords:** Stress, Organizational Climate, Public Sector Employees, Reliability.

Keywords: Stress, Organizational Climate, Public Sector Employees, Reliability.



Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.0601975980

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se trató el Estrés y Clima organizacional los cuales son factores que influyen significativamente en el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores ya sea esta una empresa pública o privada.

Según Benitez et al. (2025) afirma que el Estrés laboral surge en un entorno donde existe la presión o tensión del personal causando problemas físicos como cansancio, dolor de cabeza o problemas de insomnio, los emocionales como tristeza o ansiedad y laborales que se ven reflejados en el rendimiento del trabajo, es por ello que el Estrés debe ser tratado lo más antes posible ya que esto afecta a la empresa (p. 22).

Además Chirinos et al. (2018) menciona que al Clima Organizacional se la define como el ambiente que se viven en la empresa al compartir o el convivir de los trabajadores en un entorno laboral, el cual está relacionado con liderazgo, la participación social, reconocimientos, y las relaciones interpersonales (p. 48).

Cuando se realizó las evaluaciones de Estrés y Clima Organizacional permitieron identificar factores de riesgo y áreas de mejora dentro de la organización, ya que esto proporciono una base para el diseño de estrategias enfocándose en la creación de un ambiente laboral más productivo y saludable, contribuyendo así al desempeño personal de los trabajadores y la calidad de los servicios que brindan a las personas.

El sector público desempeña un papel fundamental en el desarrollo y funcionamiento de las comunidades, pues es responsable de garantizar servicios esenciales y promover el bienestar social, sin embargo los funcionarios públicos suelen enfrentarse a múltiples desafíos laborales que pueden afectar tanto su desempeño como su calidad de vida, entre estos tenemos el Estrés y el Clima Organizacional que se destacan como factores que influyen directamente en la productividad, la motivación y la salud de los trabajadores.

Este proyecto tuvo una investigación de tipo descriptiva, trasversal, bibliográfica y de campo, su diseño fue no experimental, las técnicas fueron la observación y las encuestas, sus herramientas de evaluación fue el cuestionario de la Dra. Villalobos para el Estrés y el cuestionario en función a los parámetros que estableció Chiavenato para el Clima Organizacional los cuales se aplicaron a los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.

Se realizó un plan en función a las evaluaciones del Estrés y Clima Organizacional para mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes mediante la propuesta de diferentes actividades que ayudaran a mejorar las variables evaluadas.

En adición a lo anterior, en la presente investigación está distribuida de la siguiente manera:

Capítulo I, se presenta una introducción sobre el problema que se está presentando en los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes, la justificación por la que se realiza la investigación y los objetivos que se cumplieron en la misma.

Capítulo II, se presenta estudios anteriores que se han realizado sobre el tema, y a su vez dando a conocer el marco teórico en la que se encuentran conceptos que ayudan a comprender de manera clara términos que se mencionan en la investigación, además se menciona el marco legal en el que se fundamenta y por último el glosario de términos.

En el Capítulo III, se detalla la metodología que se aplicó, es decir, tipo, diseño, enfoque, técnicas e instrumentos de recolección de datos, además se presenta el procedimiento requerido para un desarrollo adecuado de la evaluación de Estrés y Clima Organizacional.

Capítulo IV, se presenta los resultados y la discusión que se obtuvieron al cumplir con los objetivos planteados

Capítulo V, de conclusiones se muestra una síntesis de los principales hallazgos que se llegó mediante la aplicación de la metodología.

Capítulo VI, se propuso un plan de manejo del Estrés y buen Clima Organizacional para poder disminuir el Estrés y mejorar el Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes.

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. La COVID-19 provocó un aumento del 25% en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, lo que puso de manifiesto la falta de preparación de los gobiernos para lidiar con su impacto en la salud mental y reveló una escasez crónica de recursos de salud mental a nivel mundial. En 2020, los gobiernos de todo el mundo gastaron una media de sólo el 2% de los presupuestos sanitarios en salud mental, y los países de renta media-baja invirtieron menos del 1% (Pérez, 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud [OIT] (2024) afirma que entre el 12 y 15% de trabajadores en Latinoamérica en cuanto a condiciones de trabajo y salud, refirieron haber sentido Estrés y tensión en sus puestos de trabajo. Estos datos reflejan que muchos trabajadores en el modo de trabajo latinoamericano se sienten afectados al desarrollar su trabajo y están incomodos al hacer las actividades laborales (p. 15).

A nivel nacional las instituciones públicas como las que operan en ciudades o parroquias, el Estrés y Clima Organizacional tienen un impacto significativo en la calidad de servicios brindados a las personas ya que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la presión constante, y la falta de liderazgo contribuye al Estrés en trabajadores, al mismo tiempo un Clima Organizacional desfavorable el cual se caracteriza por una comunicación deficiente, falta de reconocimiento y escasas de oportunidades de desarrollo profesional que perjudican el entorno laboral.

De acuerdo con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS] (2018) en los meses de noviembre y diciembre de 2018 se registraron 3.521 avisos lo que representa una disminución del 6,7% respecto a los meses de noviembre y diciembre del año anterior, y una disminución de 15,2% con respecto al total registrado en los meses de septiembre y octubre del año 2018. Del total de avisos, el 96,1% corresponde a accidentes de trabajo y el 3,9% a enfermedades profesionales, dentro de este boletín estadístico proporcionado por el IESS podemos encontrar que en las causas indirectas los factores que perjudican al trabajador son: Tensión mental o psicológica (Estrés) con el 31,6%, Reducción o limitación de las aptitudes cognitivas, motrices o sensoriales con el 17,7%, las demás tienen menos del 10,0% (p. 8).

La Parroquia rural de Cubijes cuenta con instituciones públicas descentralizadas como son el Gad Parroquial, el Centro de salud y una escuela que gozan de autonomía política, administrativa y financiera que son las que brindan servicio a la comunidad de dicha parroquia.

Actualmente los funcionarios del sector público enfrentan desafíos relacionados con el Estrés y el Clima Organizacional, factores que influyen directamente en su bienestar. El Estrés puede derivar de diversas causas, como altas cargas de trabajo, falta de recursos, presiones administrativas y desequilibrios entre las demandas laborales y personales.

Por otro lado, un Clima Organizacional inadecuado puede generar insatisfacción, conflictos internos y disminución del compromiso de los colaboradores. Aunque estos problemas son comunes en el sector público, su interacción y sus efectos específicos en los funcionarios de Cubijes no han sido suficientemente estudiados.

Esto dificulta la implementación de estrategias efectivas para mejorar su calidad de vida laboral y optimizar su desempeño, por lo tanto, resulta crucial evaluar el nivel de Estrés y el Clima Organizacional en esta población para identificar los factores que impactan negativamente y proponer soluciones en función a los resultados obtenidos de esta investigación.

1.2 Formulación del problema.

Para determinar cómo influye el Estrés y Clima Organizacional en los trabajadores se formuló el problema de la siguiente manera.

¿Cuál es el nivel de Estrés y Clima Organizacional que tienen los trabajadores de la Parroquia Cubijíes y existe relación entre las dos variables?

A continuación en la Tabla 1 se muestra las causas y los efectos que pueden producir el Clima Organizacional en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes.

Tabla 1

Causas y efectos del Clima Organizacional desfavorable en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes

Clima Organizacional desfavorable en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes	
Causa	Efectos
Cultura organizacional	- Falta de valores compartidos. - Desmotivación colectiva. - Tradiciones de trabajo poco colectivo. - Desigualdad en las oportunidades de crecimiento.
Comunicación interna	- Canales de comunicación ineficientes. - Información poco clara o distorsionada. - Falta de reuniones periódicas y efectivas. - Baja retro alimentación por parte de los supervisores.
Condiciones laborales	- Espacios físicos poco confortables. - Recursos limitados para realizar el trabajo. - Falta de herramientas y tecnología adecuada. - Jornadas laborales largas o mal estructuradas.
Relaciones interpersonales	- Falta de cohesión en los equipos. - Conflictos sin resolver entre compañeros. - Poca interacción social y actividades de integración. - Relación jerárquica demasiado estricta.
Liderazgo	- Falta de liderazgo efectivo. - Estilos de gestión autoritarios o desinteresados. - Escasa motivación y reconocimiento por parte de los líderes.

	- Falta de apoyo para el desarrollo profesional.
Políticas organizacionales	- Falta de incentivos o beneficios laborales. - Políticas rígidas que se adaptan a las necesidades de los trabajadores. - Injusticias o favoritismos en la asignación de tareas y ascensos. - Procesos burocráticos complejos o poco claros.

Nota. Elaborado por los autores

En la Tabla 2 se muestra las causas y los efectos que pueden producir el Estrés en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes.

Tabla 2

Causas y Efectos del Estrés en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes

Estrés en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes	
Causa	Efectos
Factores organizacionales	- Sobrecarga de trabajo. - Falta de reconocimiento laboral. - Malas condiciones laborales. - Estructura jerárquica rígida.
Factores ambientales	- Espacio físico inadecuado. - Ambiente laboral poco ergonómico. - Ruido y distracciones en el lugar de trabajo. - Falta de recursos y herramientas necesarias.
Factores psicológicos	- Ansiedad por incertidumbre laboral. - Mal manejo de conflictos. - Falta de apoyo emocional por parte de los superiores. - Baja autoestima y desmotivación.
Factores sociales	- Relaciones laborales tensas. - Falta de trabajo en equipo. - Aislamiento o poca interacción social. - Desigualdad en el trato entre trabajadores.

Factores personales	- Problemas personales que afectan el rendimiento. - Malos hábitos de sueño y alimentación. - Falta de habilidades para manejar las emociones. - Expectativas irreales sobre el rendimiento laboral.
Factores de liderazgo	- Supervisión ineficaz o autoritaria. - Falta de comunicación clara. - Poca motivación de los líderes hacia los trabajadores. - Falta de retroalimentación constructiva.

Nota. Elaborado por los autores

1.3 Antecedentes de la investigación.

Para la presente investigación se recopiló antecedentes de tesis y artículos que tratan sobre el Estrés y Clima Organizacional en el sector salud, educación y Gads.

Como afirman Solórzano & Romero (2024) en el artículo de Clima Organizacional y su incidencia en el Estrés laboral de los empleados de la Dirección Distrital de Salud 13D11 de Manabí se utilizó una metodología de enfoque mixto, se empleó dos instrumentos de medición: el cuestionario de la Organización Mundial de la Salud y el de la Organización Internacional del Trabajo, que permitieron evaluar el nivel de Estrés, y un cuestionario específico se utilizó para determinar el Clima Organizacional. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 35 funcionarios de la institución. Los resultados revelaron que existió un clima laboral aceptable y un bajo nivel de Estrés entre los empleados. Así, se estableció que la influencia positiva del Clima Organizacional contribuye a mantener niveles reducidos de Estrés. Además, concluyeron que el clima laboral no obstaculiza la colaboración y cooperación de los empleados en la entrega de un buen servicio al público, aunque es necesario fortalecer el liderazgo para promover acciones conjuntas más efectivas (p.57).

De acuerdo con Zhañay (2017) en el proyecto de investigación que se analizó el impacto del Estrés laboral en el Clima Organizacional del personal de enfermería del Hospital del Día IESS Sangolquí se basó en el modelo de Lazarus y Folkman y adoptó un enfoque correlacional, lo que le permitió identificar los niveles de Estrés y el Clima Organizacional en esta institución. Para ello, empleo el cuestionario de Estrés laboral de la OIT y la OMS, así como el cuestionario de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-S. P. C.). A través de la prueba estadística Chi-Cuadrado, verifico su hipótesis, encontrando que un 61% de los pacientes presentaban un alto nivel de Estrés, mientras que un 35% experimentaba un Clima Organizacional muy

desfavorable. Como resultado, concluyo que la administración debía implementar las medidas correctivas necesarias para mejorar el desempeño de las actividades en cada puesto de trabajo (p. 145).

Según Reyes & Ponce (2023) en artículo que se analizó la relación entre el Estrés laboral y el Clima Organizacional se llevó a cabo adoptando un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental y de corte transversal. Emplearon encuestas como técnica de recolección de datos, asegurándose de contar con instrumentos válidos y confiables. Se basaron en la teoría de Maslach y Jackson sobre el Estrés laboral, así como en la de Litwin y Stringer respecto al Clima laboral. Los resultados obtenidos revelaron una relación inversa y significativa: a menor Estrés laboral, mejor Clima Organizacional para los colaboradores (p. 48).

Conforme a Guerra & Dominguez (2023) en el trabajo de titulación sobre Clima Organizacional y el Estrés laboral se buscó determinar la relación entre los mismos, en el que se evaluaron a los empleados municipales del centro-norte de la ciudad de Quito. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y se trató de una investigación descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó un muestreo no probabilístico intencional y se seleccionó una muestra de 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Clima Organizacional (EDCO) y el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Para comprobar la hipótesis planteada, se aplicó el coeficiente Rho Spearman con el fin de analizar la correlación entre las variables del Clima Organizacional y el Estrés laboral. Los resultados obtenidos mostraron que ambas variables tienen una correlación inversamente proporcional. En consecuencia, se concluyó que efectivamente existe una relación entre el Clima Organizacional y el Estrés laboral en los trabajadores de entidades municipales en el centro-norte de Quito (p 147).

Según Aliaga & Priale (2024) en el trabajo de titulación, se investigó la relación entre el Estrés laboral y el Clima Organizacional de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos en Huancayo. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental, que incluyó una muestra de 50 trabajadores administrativos de la empresa. Se emplearon cuestionarios basados en la escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y en la escala de percepción del Clima Organizacional de Sonia Palma para la recolección de datos. La fiabilidad de estos instrumentos se comprobó mediante la prueba alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.87 y 0.84, respectivamente. A través del coeficiente de correlación de Spearman, se halló un valor de -0.493, indicando una relación inversa significativa entre el Estrés laboral y el Clima Organizacional, con un

nivel de significancia inferior al 5%. De esta manera, se aceptó la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación inversa significativa en la mencionada empresa.

1.4 Justificación

La presente investigación se da por requerimiento institucional del GAD Parroquial rural de Cubijíes el que se presenta en el Anexo 1, en el que se solicita exclusivamente desarrollar un tema sobre Estrés y Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la parroquia con el fin de proponer un plan para disminuir los niveles de Estrés y mejorar el Clima Organizacional.

La evaluación del Estrés y del Clima Organizacional en el sector público es fundamental debido al impacto significativo que estas variables tienen en el bienestar de los empleados, la eficiencia y la calidad de los servicios ofrecidos a las personas.

Los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados desempeñan un papel crucial en la gestión de servicios esenciales para la comunidad. Sin embargo, el sector público suele enfrentar desafíos particulares, como la alta demanda de servicios, limitaciones presupuestarias, y estructuras jerárquicas que pueden generar altos niveles de Estrés y afectar negativamente el Clima Organizacional. Si estos factores no se gestionan adecuadamente, pueden dar lugar a una disminución en la calidad del trabajo, aumentar la rotación de personal y generar insatisfacción entre los empleados y en las personas que acuden a las distintas instalaciones del sector público.

Evaluar el nivel de Estrés y el Clima Organizacional en los trabajadores proporcionará una base empírica sólida para la toma de decisiones en materia de gestión de recursos humanos. Los resultados de este estudio permitirán a los directivos identificar las principales fuentes de Estrés y los aspectos que contribuyen a un Clima laboral positivo o negativo.

La evaluación del Estrés y el Clima Organizacional en los funcionarios públicos de la Parroquia de Cubijíes es un proyecto de investigación necesario y oportuno que tiene el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, así como el bienestar de los empleados.

Al identificar las fuentes de Estrés y las áreas de mejora en el Clima Organizacional, se podrán diseñar intervenciones específicas que promuevan un entorno laboral más equilibrado, saludable y productivo, contribuyendo de manera significativa tanto a nivel institucional como social.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Evaluar el Estrés y Clima Organizacional de los funcionarios del sector público de la Parroquia rural de Cubijíes mediante test específicos para determinar los niveles de riesgo.

1.5.2 Especifico

- Determinar el Estrés mediante el test de la Dra. Cristina Villalobos para conocer los niveles de riesgo que presentan los trabajadores del sector público.
- Evaluar el Clima Organizacional en función a los parámetros establecidos por Chiavenato para conocer los niveles de riesgo que presentan los trabajadores del sector público.
- Proponer un plan en función a las evaluaciones realizadas de Estrés y Clima Organizacional para los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes mediante la recomendación de diferentes actividades.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este proyecto de investigación se va a tratar sobre aspectos relevantes relacionados al Estrés y Clima Organizacional, ya que el presente marco teórico se abordan los conceptos, factores y modelos teóricos que sustentan el análisis de los mismos, proporcionando una base para su evaluación e intervención en el ámbito laboral.

2.1 Definición

2.1.1 Estrés

Según Patlán (2019) define al Estrés como una respuesta natural del cuerpo humano ante cualquier demanda o presiones percibidas del entorno ya que estas resultan en síntomas tales como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca, sin embargo, las reacciones producidas pueden variar según la persona y la situación (p. 26).

2.2 Modelos de Estrés

2.2.1 Modelo de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984)

De acuerdo con Lazarus & Folkman (1984) mencionan que es una teoría psicológica que muestra como las personas perciben, evalúan y enfrentan el estrés en su vida cotidiana. Este modelo pone de relieve la interacción entre el individuo y su entorno, subrayando la relevancia de los procesos cognitivos y emocionales en la vivencia del estrés (p. 135).

2.2.2 Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll (1986)

Conforme con lo expuesto por Kai & Junchen (2023) la teoría COR sostiene que tanto las reacciones de Estrés físico como psicológico se fundamentan en una respuesta de supervivencia innata. Esta respuesta motiva al individuo a actuar con el fin de recuperar los recursos que se han perdido o que han disminuido. Es una teoría psicológica que explica el estrés en términos de pérdida, ganancia y conservación de recursos. El modelo afirma que las personas intentan proteger y desarrollar sus recursos para manejar mejor las demandas del entorno y así reducir el estrés (p. 385).

2.2.3 Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996)

Como lo señala Alvarado et al. (2021) la teoría conocida como modelo de Esfuerzo-Recompensa (ERI), propuesta por Siegrist en 1996, sugiere que el Estrés laboral se origina en la desproporción entre las elevadas exigencias impuestas por el trabajo y las escasas

recompensas, tanto materiales como psicosociales, que recibe el empleado. Esta falta de reciprocidad, junto con el alto costo y la baja percepción de beneficio, desencadena poderosas emociones negativas que pueden tener consecuencias adversas para la salud del trabajador a largo plazo (p. 12).

2.2.4 *Modelo de Selye (1956)*

Según Flores & Terán (2022) el modelo de Estrés propuesto por Selye en 1956 y 1976 señala que existen factores internos y externos que pueden agotar o sobrepasar los recursos de una persona. Esta situación se manifiesta como una respuesta hormonal, que actúa como una defensa del cuerpo frente a esos factores considerados dañinos o estresores. Es habitual que experimentemos episodios intermitentes de Estrés, los cuales tienden a normalizarse una vez que el estímulo o estresor desaparece; esto se clasifica como un Estrés positivo, también conocido como eutrés. Sin embargo, si el Estrés se mantiene en el tiempo, el organismo puede desarrollar una resistencia que le permita enfrentar esas tensiones temporalmente, aunque esto conlleva el sacrificio de sus reservas bioquímicas, lo que finalmente resulta en agotamiento y se transforma en un Estrés negativo o distrés. Cuando el estresor persiste, el individuo no logra recuperarse, y la exposición continua a altos niveles de Estrés puede generar efectos nocivos para la salud. El autor acuñó el término Síndrome de Adaptación General para describir esta serie de manifestaciones (p. 910).

2.2.5 *Modelo de Interacción entre Demandas y Control*

De acuerdo con Patlán (2022) este modelo ayuda a predecir el riesgo de enfermedades por Estrés y el comportamiento de los trabajadores en sus puestos. Se ha usado en estudios sobre la salud laboral. Karasek sugiere que hay una relación entre la demanda y el control en el trabajo, representada en un diagrama de cuatro cuadrantes. Este diagrama se crea con las puntuaciones medias de ambos factores, resultando en cuatro tipos de trabajo: trabajos activos, trabajos pasivos, trabajos de alta tensión y trabajos de baja tensión (p. 28).

Modelo de Interacción entre Demandas, Control y Apoyo Social. Según Pulido et al. (2021) el modelo MDCA está vinculado a tres grupos de consecuencias: la tensión laboral y su conexión con enfermedades cardiovasculares; la tensión en el trabajo y su relación con trastornos psicológicos y el ausentismo laboral y la tensión en el entorno laboral y su asociación con trastornos musculoesqueléticos y enfermedades crónicas (p. 152).

2.3 Tipos de Estrés

2.3.1 Eustrés

Según Saavedra (2022) se refiere al Estrés positivo y motivador. Este tipo de Estrés aparece cuando una persona percibe un desafío que resulta manejable y estimulante, lo que provoca una respuesta que impulsa el rendimiento, la creatividad y la adaptabilidad. El eustrés suele estar vinculado a experiencias que fomentan el crecimiento personal, como la preparación para una competencia o el inicio de un nuevo proyecto. Gracias al eustrés, una persona puede sentirse llena de energía y motivación (p. 7).

2.3.2 Distrés

Como afirma Cáceres & Rodríguez (2023) el distrés es el Estrés negativo y perjudicial. Este tipo de Estrés se manifiesta cuando las exigencias de una situación sobrepasan los recursos disponibles para afrontarlas, generando ansiedad, agotamiento y efectos adversos en la salud tanto física como mental. El distrés se asocia con circunstancias abrumadoras o amenazas que resultan difíciles de manejar, y puede dar lugar a problemas de salud como trastornos de ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares (p. 82).

2.4 Fases del Estrés

Las fases del Estrés surgen de manera inesperada y fueron planteadas por el doctor Hans Selye, y se muestran a continuación.

2.4.1 Fase de Alarma

Según Flores & Terán (2021) la primera fase, denominada alarma, comienza cuando el individuo percibe una posible situación estresante. En ese momento, el organismo experimenta una serie de cambios psicológicos y fisiológicos que lo preparan para afrontar el desafío (p. 912).

2.4.2 Fase de Resistencia

De acuerdo con Rojas & Arteaga (2022) la segunda fase, conocida como resistencia, se caracteriza por la activación de procesos emocionales, cognitivos y fisiológicos que buscan "negociar" la situación estresante de la manera menos perjudicial para la persona (p. 8).

2.4.3 Fase de Agotamiento

Como lo señala Mendoza & Ixquiac (2023) la tercera fase, llamada agotamiento, si los mecanismos de adaptación no logran ser efectivos, se produce un estado de desgaste en el que

los trastornos psicológicos, fisiológicos y/o psicosociales pueden volverse crónicos o irreversibles (p. 135).

2.4.4 Causas del Estrés Laboral

Como afirma Buitrago et al. (2021) las causas del Estrés laboral son diversas y provienen de varios factores, como la carga excesiva de trabajo, falta de apoyo, mal ambiente laboral, horarios largos, escasez de personal y condiciones inadecuadas. Estos problemas son comunes en sectores como la salud, educación y administración. La mala comunicación, un ambiente de desconfianza, excesivas exigencias laborales y falta de apoyo social también contribuyen al Estrés. Asimismo, factores externos como la vida familiar, la violencia, y precariedad laboral afectan a los trabajadores. El diseño de los puestos de trabajo, la presión del tiempo, y la falta de oportunidades de ascenso son otros aspectos que generan Estrés. A medida que aumenta la responsabilidad laboral, también se incrementa el Estrés, lo que reduce la satisfacción de los empleados debido a mayores exigencias y menos control sobre su trabajo (p. 143).

Según Buitrago et al. (2021) existen tres sectores principales a los que afecta más el Estrés, los cuales son (pp. 137-138).

El Sector de la Salud. Es uno de los más afectados por el Estrés. Se han identificado múltiples causas que contribuyen a esta problemática, tales como la desmotivación, el agotamiento emocional, las expectativas laborales elevadas, la falta de autonomía y reconocimiento, así como factores ambientales desfavorables. Además, un ambiente laboral inadecuado, la sobrecarga de trabajo, las altas exigencias, la carencia de canales de comunicación eficaces, el acoso laboral y la ausencia de recompensas o incentivos agravan aún más esta situación.

El Sector Educativo. Se ve influenciado por diversas circunstancias que trascienden el ámbito laboral, tales como las responsabilidades familiares, la situación económica, las condiciones de vivienda y el entorno social. Además, también enfrenta desafíos internos relacionados con demandas laborales excesivas y la incertidumbre de no contar con un empleo estable.

El Sector Público. Las causas relacionadas con el ambiente laboral están vinculadas a los logros y al modelo organizacional.

2.4.5 Consecuencias del Estrés Laboral

Según Malvido (2023) menciona que la exposición a situaciones estresantes afecta a las personas y las organizaciones, causando problemas físicos como enfermedades cardiovasculares, dolores de cabeza y problemas musculoesqueléticos, así como problemas psicológicos que incluyen depresión y ansiedad. Los eventos laborales traumáticos pueden generar dificultades cognitivas y psicológicas, y pueden llevar a ausentismo y accidentes en el trabajo. Esto dificulta el equilibrio entre la vida laboral y personal y puede influir en el uso de sustancias como tabaco y alcohol. Entre las enfermedades relacionadas con el Estrés laboral se encuentran trastornos del sueño y malestar musculoesquelético, que afectan la calidad de vida de los empleados. Otro efecto importante es el síndrome de burnout, que es el desgaste profesional y se considera un grave daño psicosocial, impactando tanto la salud física como mental de los trabajadores (p. 2).

Según Malvido (2023) considera que en cada sector el Clima Organizacional se presenta de diferente manera (p. 3).

En el Sector Salud. Los profesionales enfrentan diversas patologías relacionadas con el Estrés. Entre estas se incluyen el síndrome de burnout, trastornos neurológicos como la depresión y los ataques de pánico, infartos agudos de miocardio, afecciones gastrointestinales, problemas somáticos, un incremento en la presión arterial, así como la dependencia de sustancias psicoactivas.

En el Sector Educativo. Los docentes que experimentan Estrés tienen una mayor predisposición a desarrollar diversas afecciones, como enfermedades cardiovasculares, dolores musculares, fatiga, trastornos de la voz, enfermedades metabólicas y problemas psicológicos.

2.4.5.1 En el Sector Público. Los trabajadores que experimentan Estrés son más propensos a abandonar su puesto de trabajo o a manifestar intenciones de hacerlo. Además, este malestar se relaciona con un mayor índice de absentismo laboral y un incremento en la rotación de personal y las bajas laborales.

2.5 Cuestionario para la Evaluación del Estrés-Tercera Versión

Según el Ministerio de la Protección Social (2010) el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (tercera versión) de Villalobos es una herramienta diseñada para medir tanto los niveles de Estrés percibido como los factores que lo provocan en diferentes contextos, ya sea en el ámbito laboral, académico o personal. Este cuestionario evalúa dimensiones clave, tales

como las demandas del entorno, el apoyo social y los recursos personales disponibles para afrontar el Estrés, utilizando una escala de Likert que permite identificar la frecuencia e intensidad de las situaciones estresantes. Además, también analiza las reacciones físicas, emocionales y conductuales frente al Estrés, ofreciendo un perfil integral que ayuda a identificar áreas críticas y a planificar estrategias de intervención efectivas (p. 360).

Según el Ministerio de la Protección Social (2010) el cuestionario de Villalobos es utilizado para evaluar los síntomas en presencia del Estrés, el cual se divide en 4 categorías, las mismas que se muestra en la Tabla 3 (p.374).

Tabla 3

Número de ítems según categorías de síntomas

Categorías de Síntomas	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9

Nota. Adaptado de *Número de ítems según categorías de síntomas* (p. 374), por Ministerio de Protección Social, 2010.

2.6 Clima Organizacional

De acuerdo con Vasquez (2022) menciona que el clima organizacional es el conjunto variado de cualidades y características que perduran en un ambiente laboral. Estas cualidades son percibidas y experimentadas por los distintos colaboradores que integran la organización, quienes, a su vez, desarrollan conductas influenciadas por el Clima Organizacional existente (p. 186).

Según López et al. (2021) el Clima Organizacional tiene el poder de influir en el comportamiento de las personas que trabajan en una empresa. Sin duda, una organización que reconoce al colaborador como el eje del desarrollo sostenible fomentará un desempeño óptimo al brindar estímulos tanto tangibles como intangibles. Esto, a su vez, generará satisfacción y lealtad hacia la empresa (p. 136).

2.6.1 Modelos de Diagnóstico del Clima Organizacional

Como lo señala Olivera et al. (2021) el Clima Organizacional es el reflejo del estado emocional de cada empleado y sus reacciones frente a las diversas situaciones que surgen en la organización. Factores esenciales como la comunicación, el liderazgo, la motivación y las relaciones interpersonales, junto con aspectos como la estructura organizativa, la tecnología, la toma de decisiones y los recursos disponibles, juegan un papel crucial en este contexto. De este modo, el clima puede describirse como un ambiente agradable o desagradable, positivo o negativo, y está influenciado por la cultura organizacional (p. 9).

2.6.2 Factores que Influyen en el Clima Organizacional

De acuerdo con Ríos et al. (2023) el Clima Organizacional se entiende como un conjunto de factores determinantes que son cruciales para el correcto funcionamiento de una empresa. Este clima varía según el comportamiento de los trabajadores al realizar sus actividades y su productividad en conjunto. Un ambiente organizacional positivo contribuye a alcanzar los objetivos de manera más satisfactoria, dentro del plazo estipulado y utilizando de manera eficiente los recursos disponibles (p. 83).

A continuación, se presentarán los factores más relevantes a considerar:

Liderazgo. Como afirma Brito et al. (2020) menciona que el liderazgo relaciona con la manera en que los superiores ejercen su autoridad y cómo esta es percibida por los demás. El impacto del liderazgo se manifiesta en el comportamiento que los jefes tienen hacia sus colaboradores, convirtiendo esta variable en una herramienta útil para analizar la interacción entre ambos (p. 145).

Toma de decisiones. Como lo señala Jiménez (2023) esta variable está intrínsecamente ligada al modelo de dirección que la gerencia implementa para alcanzar las metas establecidas. La toma de decisiones juega un papel crucial en el Clima Organizacional, ya que afecta todas las áreas de la empresa (p. 76).

Comunicación. Según Bidopia et al. (2021) la Comunicación Organizacional es clave para crear un buen ambiente en la empresa, lo que ayuda a que la organización tenga éxito. Esta comunicación permite encontrar soluciones creativas a los problemas que pueden aparecer. Las organizaciones exitosas valoran realmente la comunicación y su importancia en mejorar el clima laboral. Así, la comunicación actúa como un motor que impulsa acciones para fortalecer los procesos esenciales de la organización (p. 253).

Relaciones interpersonales. De acuerdo con Mejía & Londoño (2021) las relaciones interpersonales brindan a las personas la oportunidad de desarrollar habilidades de

interacción social que serán valiosas a lo largo de su vida. Estas habilidades les facilitan la formación de vínculos cercanos, la comunicación efectiva con los demás, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la confianza en quienes los rodean (p. 36).

Motivación. Como afirma Macias & Vanga (2021) las organizaciones utilizan diversos mecanismos para motivar a sus empleados, que van desde incentivos económicos hasta reconocimientos públicos e incluso oportunidades para participar en la toma de decisiones. Sin embargo, en muchos casos, los colaboradores en niveles jerárquicos inferiores no tienen la oportunidad de involucrarse en este proceso, lo que a menudo resulta en desmotivación. Esta variable permite evaluar el nivel de satisfacción de los empleados ante los estímulos motivacionales que la empresa les ofrece (p. 557).

2.7 Causas de un Mal Clima Organizacional

Según Hernandez et al. (2023) los factores más significativos que contribuyen a un ambiente laboral desfavorable es la falta de atención a los indicadores del clima laboral y a las diversas herramientas disponibles para medir el Clima Organizacional. Además, existen otras causas que impactan negativamente en este aspecto: comunicación defensiva, liderazgos autoritarios, ausencia de unidad y sentido de pertenencia en el equipo, falta de motivación en el trabajo, compañeros problemáticos, inexistencia de horarios flexibles (p. 83).

2.8 Consecuencias de un Mal Clima Organizacional

De acuerdo con Pérez (2021) las consecuencias de un Clima Organizativo negativo para los trabajadores son significativas. En lugar de centrarse en el rendimiento y en alcanzar los objetivos de productividad, sus prioridades se transforman en sobrevivir a las adversidades cotidianas y enfrentarse a los desafíos habituales. Esto conlleva un desgaste físico, mental y emocional considerable por parte de los empleados. Entre las consecuencias más comunes se destacan: frustración; apatía y aislamiento; Estrés, nerviosismo, inseguridad, miedos y acoso laboral (p. 127).

2.9 Tipos de Clima Organizacional

Según Bravo et al., (2023) el Clima Organizacional es un elemento clave que influye en la empresa, afectando la motivación, el desempeño y la satisfacción de los empleados por ello mencionan la existencia de dos tipos de clima que son (pp. 176-177).

2.9.1 *Clima Abierto*

El Clima abierto, en relación al Clima Organizacional, hace referencia a un entorno laboral donde priman la transparencia, la comunicación efectiva y el apoyo recíproco entre todos los miembros de la organización, desde los niveles más altos hasta los colaboradores. Este concepto define a una organización en la que se fomentan relaciones saludables, se establece confianza y se promueve un alto grado de colaboración.

2.9.2 *Clima Cerrado*

Se refiere a un ambiente laboral caracterizado por la falta de comunicación, el autoritarismo, el aislamiento de los empleados y una marcada rigidez en las estructuras y procesos de la organización. Este tipo de Clima genera barreras entre los colaboradores y los líderes, lo que puede afectar negativamente la productividad, el bienestar y la motivación del personal

2.10 Test Chiavenato para Evaluar el Clima Laboral

Según Paredes & Quiroz (2021) menciona que Chiavenato define el Clima Organizacional como el ambiente interno donde trabajan los colaboradores, influenciado por su motivación. Las relaciones sociales y laborales son variables y dependen de la percepción individual. Por eso, se enfatizan las habilidades interpersonales que afectan el comportamiento organizacional. Este se enfoca en cómo los colaboradores actúan y cómo eso impacta en su desempeño. Además, el test de Chiavenato evalúa aspectos como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento, condiciones laborales, oportunidades y motivación. Utiliza preguntas cerradas con opciones tipo Likert para identificar fortalezas y debilidades del Clima laboral y ayudar a mejorar el ambiente organizacional (p. 87).

2.11 Marco Legal

2.11.1 *Constitución de la República del Ecuador*

Según la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) en el Art. 389 apartado 3 menciona que: “Todas las instituciones públicas y privadas incorporen obligatoriamente, y en forma transversal, la gestión de riesgo en su planificación y gestión” (p. 63).

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008), en el Art. 358 menciona que el sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por

los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional. (p. 59)

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que el “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: apartado 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (p. 162).

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 19)

2.11.2 Código del Trabajo

Según el Código de Trabajo (2020) menciona que el Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (pp. 21-22)

Según el Código de Trabajo (2020) menciona que el “Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.” (p. 26).

2.12 Glosario de Términos

2.12.1 Estrés

“Es la tensión psíquica, afectiva o física que experimenta el sujeto en su contexto y que tiene relación con las diferentes situaciones inmanejables que afectan directamente el control del individuo” (Hernández et al., 2021, p.33).

2.12.2 Eustrés

“Provoca una adecuada activación, necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada” (Monzó, 2023, p. 20).

2.12.3 *Distrés*

“Es un Estrés desagradable, que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga” (Monzó, 2023, p. 21).

2.12.4 *Clima Organizacional*

“Es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de alguna compañía, menciona que el Clima influye en la motivación, en el desempeño y en la satisfacción en el empleo” (Hernández & Martínez, 2022, p. 30).

2.12.5 *Sector Publico*

“Suma de instituciones del gobierno central, ciudades, provincias y municipios que se encargan de prestar servicios a la sociedad y de aplicar las leyes” (Dussel, 2022, p. 470).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de Investigación

La investigación fue no experimental, ya que no se manipularon las variables de la investigación, debido a que se recopiló información en condiciones reales de los trabajadores del sector público que labora en la Parroquia de Cubijíes tanto en el ámbito del Estrés y el Clima Organizacional.

De nivel correlacional ya que se estableció la relación que existe entre las variables sociodemográficas con el Estrés y el Clima Organizacional de los trabajadores del sector público presentes en la Parroquia de Cubijíes.

3.2 Tipo de Investigación

Se realizó una investigación de tipo descriptivo debido a que se llevó a cabo una evaluación de Estrés y Clima Organizacional a todo el sector público de dicha parroquia. La información obtenida se detalló y sintetizó en correspondencia con los objetivos planteados y se realizó de forma individualizada para cada una de las dos variables (evaluación Estrés y Clima Organizacional).

Fue de tipo transversal debido a que se realizó la aplicación de dos cuestionarios en un solo instante de tiempo: Test de la Dra. Cristina Villalobos para evaluar el Estrés y el Test con los parámetros de Chiavenato para evaluar el Clima Organizacional.

Se realizó de manera bibliográfica ya que se revisó artículos, publicaciones académicas y textos que tenían información pertinente respecto al estado del arte de las variables de la investigación. Adicionalmente, se revisó cuestionarios inherentes para poder realizar las evaluaciones tanto de Estrés como de Clima Organizacional.

Y una investigación de campo debido a que se acudió personalmente a cada uno de los puestos de trabajo de los empleados públicos que están inmiscuidos en la Parroquia Cubijíes, a fin de constatar mediante observación directa las condiciones en las que labora cada uno de ellos y de esta manera se aplicó los dos test previos a una charla para que dichos empleados sepan de que se trata la evaluación.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La recolección de datos se realizó por medio de la encuesta de la Dra. Cristina Villalobos la cual fue subida en Google forms para evaluar el Estrés y el test con los parámetros de Chiavenato para evaluar el Clima Organizacional, los mismos que contienen variables sociodemográficas con las preguntas de los test.

El link creado en Google forms se procedió a difundir a todos los trabajadores públicos de la Parroquia de Cubijíes, luego de obtener la autorización del presidente de la parroquia, dichas encuestas se llenaron en línea y se difundieron por medio de WhatsApp.

Para determinar la fiabilidad de las respuestas al test aplicado se determinó el alfa de Cronbach, y se utilizó la siguiente escala que se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Fiabilidad alfa de Cronbach

Alpha de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. Adaptado de “Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida” (pp. 11-12), por Frías, D., 2023, *Universidad de Valencia España*, 23(1).

La Confiabilidad del test se valora como se muestra en la Tabla 5

Tabla 5

Confiabilidad KMO

Valores KMO	Calidad de valor
$1,00 \geq KMO > ,90$	Excelente
$,90 \geq KMO > ,80$	Buena
$,80 \geq KMO > ,70$	Aceptable
$,70 \geq KMO > ,60$	Regular
$,60 \geq KMO > ,50$	Malo
$KMO < ,50$	Inaceptable

Nota. Virla, M. Q. (2010)

En la Tabla 6 se muestran los valores de Chi- Cuadrado para verificar si existe relación entre las variables.

Tabla 6*Valores de Chi-Cuadrado*

Valores de Chi-cuadrado	Interpretación
< 0.05	No hay relación
> 0.05	Si hay relación

Nota. Elaboración propia de los autores

En la Tabla 7, se presenta el V de Cramer que se utiliza para determinar la correlación de las variables sociodemográficas y el test.

Tabla 7*V de Cramer para correlación*

Phi V de Cramer	Interpretación
> 0.25	Muy Fuerte
de 0.15 - 0.25	Fuerte
de 0.10 a 0.15	Moderado
de 0.05 a 0.10	Bajo
de 0 a 0.05	No existe relación / Muy Bajo

Nota. Virla, M. (2010)

3.3.1 Cuestionarios

Valoraciones para el Test del Estrés. Se utilizó el cuestionario de Dra. Cristina Villalobos y se tomó en cuenta las dimensiones que se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8*Dimensiones y preguntas del test de Estrés*

Factores	Ítems
Síntomas fisiológicos	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8
Síntomas de comportamiento social	P9, P10, P11, P12
Síntomas intelectuales y laborales	P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22
Síntomas psico-emocionales	P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31
Total, de ítems	P31

Nota. Adaptado de *Número de ítems según categorías de síntomas* (p. 374), por Ministerio de Protección Social, 2010.

En las siguientes tablas se presenta la valoración de los niveles de Estrés del test según los síntomas.

Tabla 9*Valoración de síntomas fisiológicos*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-10
Medio	11-20
Ato	21-30

Nota. Elaboración propia.**Tabla 10***Valoración de síntomas comportamiento social*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-6
Medio	7-12
Ato	13-21

Nota. Elaboración propia.**Tabla 11***Valoración de síntomas intelectuales y laborales*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-13
Medio	14-26
Ato	27-39

Nota. Elaboración propia.**Tabla 12***Valoración de síntomas psico-emocionales*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-6
Medio	7-12
Ato	13-21

Nota. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestra la valoración para el Estrés total.

Tabla 13*Valoración Estrés total*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-41
Medio	42-82
Ato	83-123

Nota. Elaboración propia.

Valoraciones para el Test del Clima Organizacional. En cuanto al Test del Clima Organizacional se utilizó el cuestionario con los parámetros de Chiavenato.

Respecto al test de Clima Organizacional, se utilizó una escala de Likert de 1 a 5 puntos donde:

1 = *Nunca*

2 = *Poco*

3 = *Regular*

4 = *Mucho*

5 = *Siempre*

En la Tabla 14 se presenta las dimensiones y preguntas del test de Clima Organizacional.

Tabla 14*Dimensiones y preguntas del Test de Clima Organizacional*

Dimensiones	Preguntas
Liderazgo	P3, P6, P11, P24
Participación	P4, P9, P10, P13, P14
Reconocimiento	P5, P19, P20, P23
Relaciones interpersonales	P7, P8, P12, P21, P22
Comunicación	P1, P2, P15, P16, P17, P18

Nota. Elaboración propia de los autores

En las siguientes tablas se presenta la valoración a los niveles de Clima Organizacional.

Tabla 15*Valoración de liderazgo*

Denominación	Puntaje
Baja	0-7
Media	8-14
Alta	15-21

Nota. Elaboración propia de los autores**Tabla 16***Valoración de participación*

Denominación	Puntaje
Baja	0-8
Media	9-16
Alta	17-32

Nota. Elaboración propia de los autores**Tabla 17***Valoración de reconocimiento*

Denominación	Puntaje
Baja	0-7
Media	8-14
Alta	15-21

Nota. Elaboración propia de los autores**Tabla 18***Valoración de relaciones interpersonales*

Denominación	Puntaje
Baja	0-8
Media	9-16
Alta	17-32

Nota. Elaboración propia de los autores

Tabla 19*Valoración de comunicación*

Denominación	Puntaje
Baja	0-10
Media	11-20
Alta	21-30

Nota. Elaboración propia de los autores

En la siguiente tabla se muestra la valoración para el Clima Organizacional total.

Tabla 20*Valoración Clima Organizacional total*

Denominación	Puntaje
Bajo	0-40
Medio	41-80
Alto	81-120

Nota. Elaboración propia.

Para analizar todos los datos obtenidos se ocupó el programa SPSS y dentro de este también se utilizó el Alfa de Cronbach, V de Cramer y Chi-cuadrado para obtener los resultados de las variables.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población está constituida por el personal del sector público de la Parroquia de Cubijíes que son 30 trabajadores quienes están distribuidos en los sectores del GAD Parroquial, el Centro de salud y escuela, quienes en el desarrollo de sus labores cotidianas se encuentran expuestos al Estrés y al Clima Organizacional en sus diferentes áreas de trabajo.

En cuanto al personal encuestado, en la Tabla 21 se muestra como está distribuidos.

Tabla 21*Trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes*

Número de trabajadores	
GAD Parroquial rural de Cubijíes	11
Centro de salud	8
Escuela	11
Total	30

Nota. Elaborado por los autores

3.5 Hipótesis

La hipótesis se realizó de manera individual para poder responder a la pregunta de la formulación de problema para posteriormente realizar una correlación entre las dos variables.

H_0 = El nivel de Estrés que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes es bajo.

H_i = El nivel de Estrés que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes no es bajo.

H_0 = El nivel de Clima organizacional que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes es alto.

H_i = El nivel de Clima organizacional que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes no es alto.

H_0 = No hay correlación entre Estrés y Clima organizacional

H_i = Existe correlación entre Estrés y Clima organizacional

3.6 Métodos de Análisis, y Procesamiento de Datos.

- Recoger de información de la Parroquia Cubijíes.
- Conocer la estructura organizacional de Gad Parroquial de Cubijíes, Centro de salud y la escuela Andoas.
- Conocer la distribución de los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes.
- Investigar sobre el Test de Estrés que propuso la Dr. Villalobos y el cuestionario de Clima Organizacional propuesto por Chiavenato.
- Realizar los cuestionarios con la herramienta de Google forms.
- Difundir y ejecutar los cuestionarios a los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.
- Tabular las respuestas obtenidas de los cuestionarios de Estrés y Clima Organizacional.
- Importar al SPSS V21 la hoja de Excel para determinar el alfa de Cronbach.
- Analizar las variables sociodemográficas, las dimensiones de cada uno de los test de manera general.
- Realizar la interpretación de resultados obtenidos de la tabulación de los datos y de sus graficas.
- Realizar la relación entre Estrés y Clima Organizacional.
- Desarrollar una propuesta de mejora de Estrés y Clima Organizacional, con la comprobación de las hipótesis.

Tabla 22

Operacionalización de la variable sociodemográfica con el Estrés

Variable Independiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
Sociodemográficas: edad, género, nivel de estudio.	Son características o factores que se utilizaron para describir y analizar la composición de una población desde el punto de vista social y demográfico.	Edad: # años Género: # de hombres y mujeres Nivel de estudio: primaria, secundaria.	Técnica: Observación. Instrumento: Test con variables sociodemográficas. Observación.
Variable Dependiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
Estrés	El Estrés en el ámbito laboral es el conjunto de reacciones fisiológicas y emocionales frente a ciertos aspectos adversos del entorno laboral.	% de trabajadores públicos: bajo, medio, alto.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Test de Estrés de la Dra. Villalobos.

Nota. Elaborado por los autores.

Tabla 23

Operacionalización de la variable sociodemográfica del Clima Organizacional

Variable Independiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
sociodemográficas: edad, género, nivel de estudio.	Son características o factores que se utilizaron para describir y analizar la composición de una población desde el punto de vista social y demográfico.	Edad: # años Género: # de hombres y mujeres Nivel de estudio: primaria, secundaria.	Técnica: Observación. Instrumento: Test con variables sociodemográficas. Observación.
Variable Dependiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
Clima Organizacional	El Clima Organizacional es la unión de la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral en las personas que están en un ambiente de trabajo.	Niveles: Alto, Medio y Bajo de Clima Organizacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Test De Chiavenato

Nota. Elaborado por los autores.

Tabla 24*Operacionalización entre Estrés y Clima organizacional*

Variable Dependiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
Estrés	El Estrés en el ámbito laboral es el conjunto de reacciones fisiológicas y emocionales frente a ciertos aspectos adversos del entorno laboral.	% de trabajadores públicos: bajo, medio, alto.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Test de Estrés de la Dra. Villalobos.
Variable Dependiente	Definición	Indicadores	Técnica/instrumento
Clima Organizacional	El Clima Organizacional es la unión de la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral en las personas que están en un ambiente de trabajo.	Niveles: Alto, Medio y Bajo de Clima Organizacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Test De Chiavenato

Nota. Elaborado por los autores.

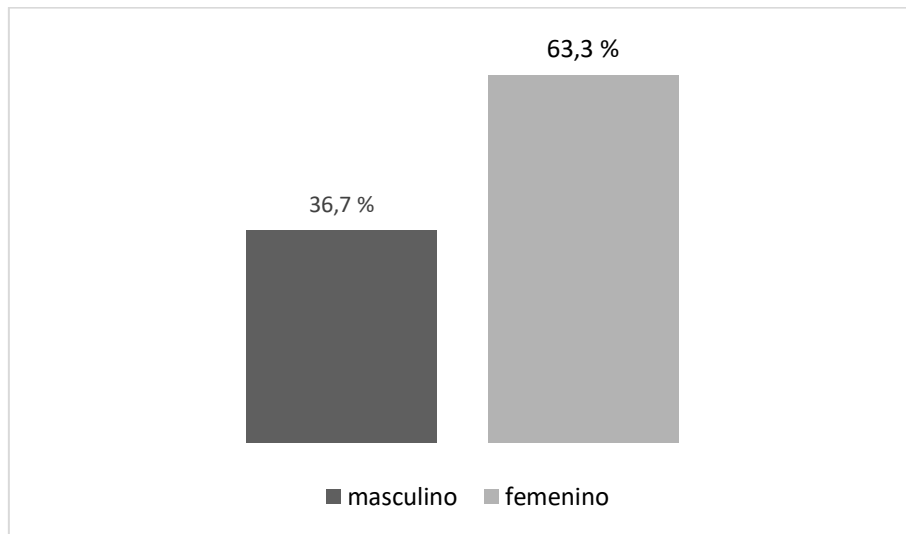
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado de la Variable Sociodemográfica

En la presente investigación se realizó el análisis de los test aplicados sobre Estrés y Clima Organizacional en la que primero se presenta los resultados de las variables sociodemográficas: genero, edad y nivel de estudio los mismos que se muestran a continuación:

Figura 1

Representación gráfica de la variable sociodemográfica género



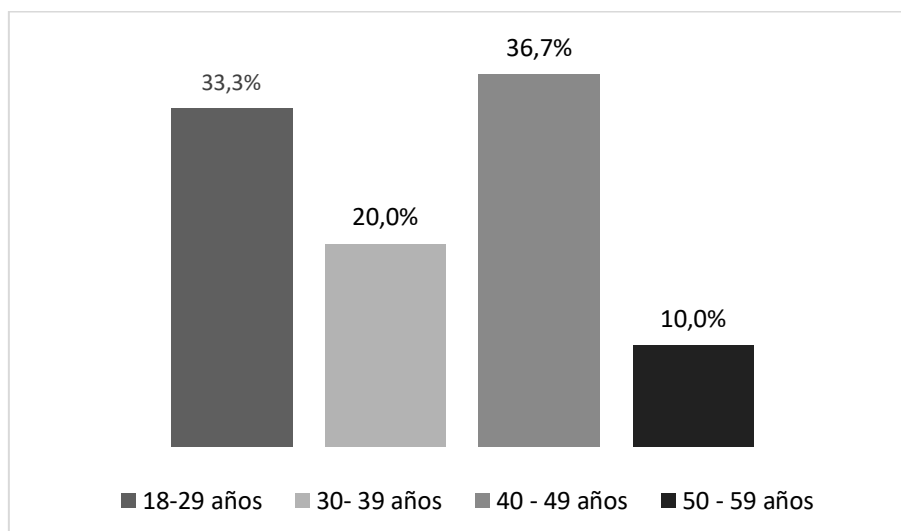
Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se evidencio que en el Gad de Cubijes existe la presencia del 36.7% de hombres y 63.3% de mujeres que son considerado trabajadores públicos, el cual consta las personas que trabajan en el Gad, Escuela y el Centro de salud, lo que quiere decir que no hay equidad de género de las personas que llenaron la encuesta.

Referente a la edad de los trabajadores del sector público de Cubijes se muestra a continuación:

Figura 2

Representación gráfica de la variable sociodemográfica edad

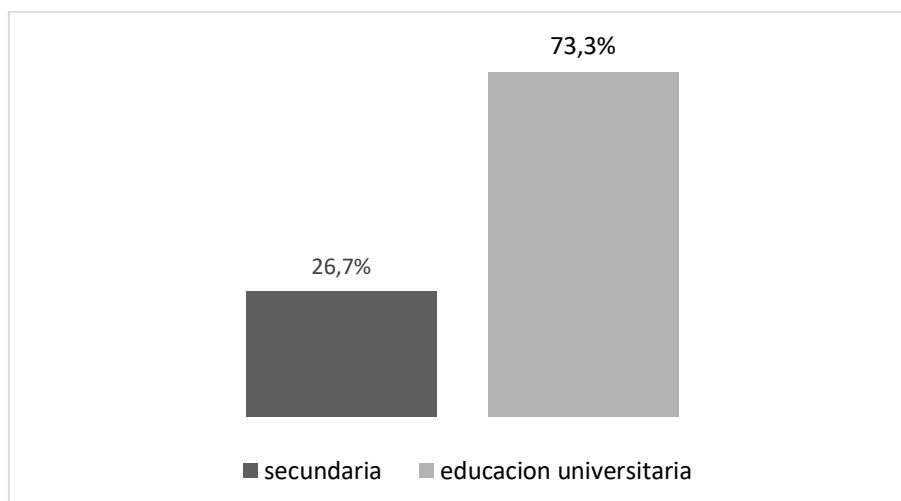


Nota. Elaborado por los autores

Los servidores públicos de la Parroquia Cubijes están en un rango de 18-29 años: 33.3% de personas; de 30-39 años que constan el 20% de personas; de 40-49 años: 36.7% de personas y por último de 50-59 años: 10% de personas, lo que muestra que hay un alto % de personas entre 40-49 años que contestaron las encuestas.

Figura 3

Representación gráfica de la variable sociodemográfica nivel de estudio



Nota. Elaborado por los autores

En la gráfica se muestran que los trabajadores del sector público de Cubijes el 73.33% (12 personas) tiene un nivel de educación universitaria, mientras que 26.7% (8 personas) cuenta con un nivel de educación secundaria.

4.2 Resultado al Cuestionario de Villalobos del Estrés

Los resultados obtenidos para la presente investigación se los realizó mediante el cuestionario de Villalobos y fueron tabulados en Excel y en el programa SPSS V. 21 se determinó las relaciones, el coeficiente del alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad y el valor del KMO para determinar la Confiabilidad del test.

Tabla 25

Alpha de Cronbach del test de Villalobos

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,879	31

Nota. Elaborado por los autores

En la Tabla 25 se representa el valor del Alpha de Cronbach es de 0.879 es buena lo que significa que el test de Villalobos aplicado fue fiable para el estudio.

Tabla 26

KMO del test de Villalobos

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.679

Nota. Elaborado por los autores

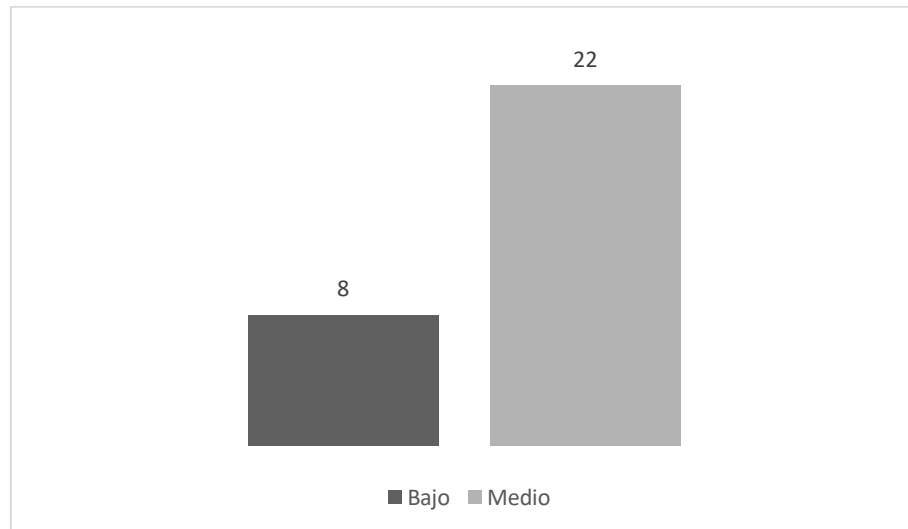
En la Tabla 26 se representa el valor del KMO que es de 0.679 es decir regular, lo que significa que el test de Villalobos aplicado fue poco confiable en el entorno.

Según Nuñez de Villavicencio (2025) en su estudio que realizó dedicado a identificar los factores psicosociales asociados al estrés, trabajo con un análisis factorial que presento valores de KMO regular y realizó una la evaluación de rasgos de personalidad, autoestima y de redes de apoyo social, los cuales considero como elementos fundamentales para el manejo del estrés.

4.3 Síntomas del Estrés

Figura 4

Síntomas fisiológico de los trabajadores del sector público de Cubijes



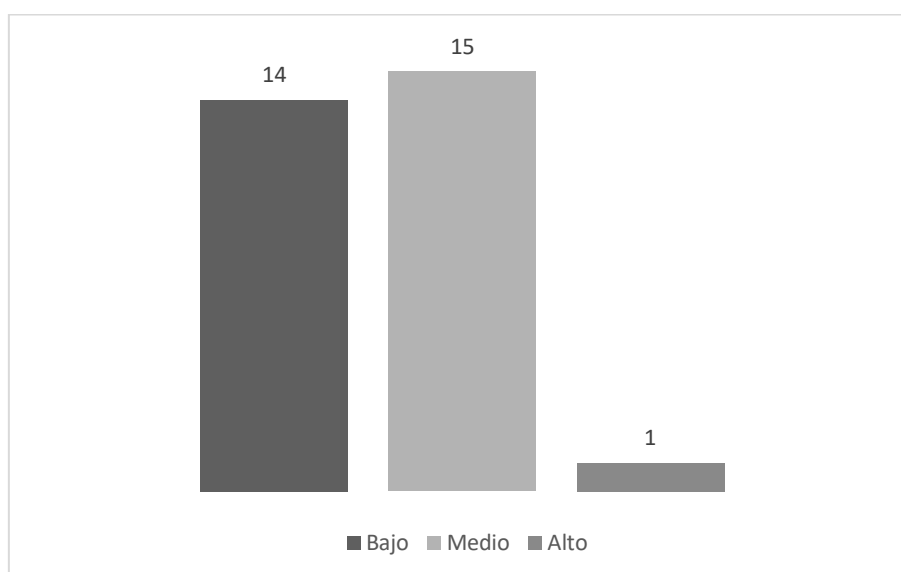
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados que se muestran sobre los síntomas fisiológicos de los trabajadores de sector público de Cubijes son: 8 trabajadores con síntomas fisiológicos bajo y 22 con síntomas fisiológicos medio lo que significa que el síntoma se debe controlar a tiempo ya que se puede generar problemas en la salud de los trabajadores.

Según Miranda & Zavala (2023) cualquier emoción puede causar síntomas fisiológicos como un aumento en la frecuencia cardíaca y la presión arterial, además de sudoración. Estas emociones pueden llevar a cambios en el comportamiento, como apretar los puños o reaccionar impulsivamente, lo que puede generar ansiedad. Por ejemplo, movimientos repetidos del cuerpo ocurren en momentos de tensión cuando alguien se siente amenazado por alguna situación (p. 44).

Figura 5

Síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes



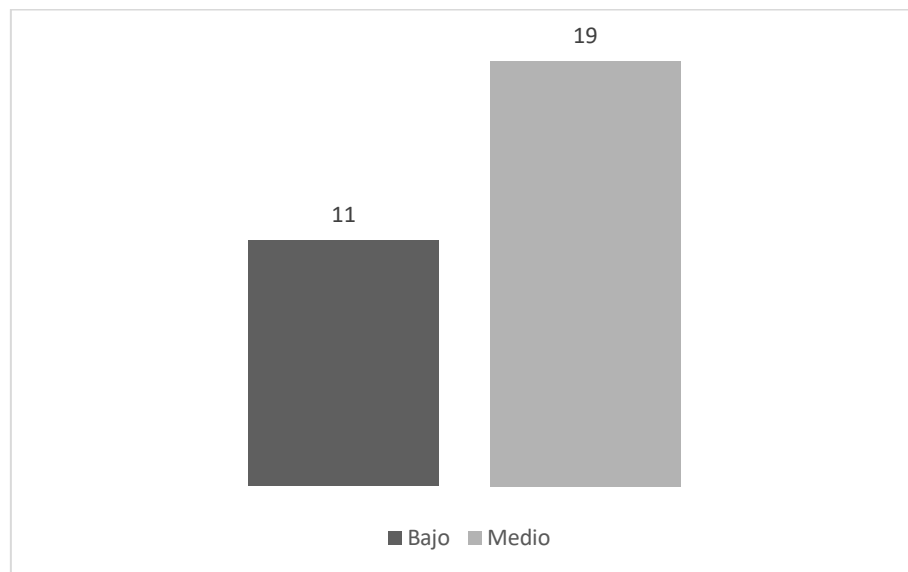
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados que se muestran sobre los síntomas de comportamiento social de los trabajadores de sector público de Cubijíes son: 14 trabajadores con síntomas de comportamiento social bajo, 15 medio y 1 alto, lo que significa que los trabajadores del sector público de Cubijíes empiezan a experimentar cambios en su comportamiento como irritabilidad, trastornos del sueño, ansiedad, etc., y se debe buscar ayuda especializada de ser requerida.

Según Abanto (2024) el estrés es un tema muy discutido y estudiado que está en aumento en todo el mundo, afectando a personas de todas las edades, especialmente a los estudiantes. Esto puede llevar a cambios en su comportamiento social, decisiones impulsivas, consumo de alcohol y drogas, problemas familiares, bajo rendimiento académico, deserción escolar y situaciones de violencia o suicidio. Todo esto afecta negativamente a nuestra sociedad (p. 18).

Figura 6

Síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijes



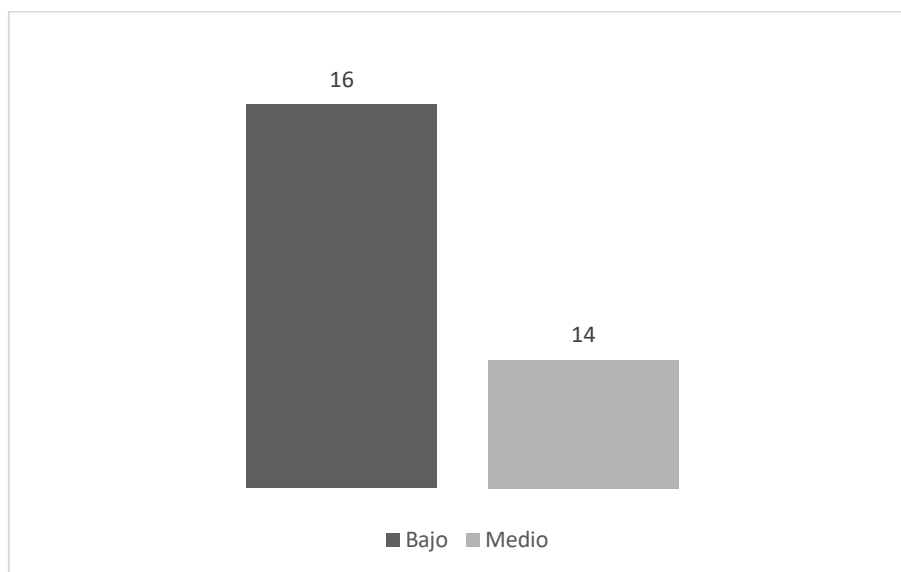
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados que se muestran sobre los síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores de sector público de Cubijes son: 11 trabajadores con síntomas bajos y 19 medio.

Según Tagua (2024) la evaluación del estrés laboral se muestra a través de varios síntomas intelectuales y laborales. Incluye sentirse sobrecargado de trabajo, tener problemas de concentración y más accidentes laborales. También hay sentimientos de frustración, cansancio y falta de interés. Se nota una baja en el rendimiento y la creatividad, así como un deseo de no ir al trabajo y de cambiar de empleo (p.28).

Figura 7

Síntomas Psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijes



Nota. Elaborado por los autores

Los resultados que se muestran sobre los síntomas psicoemocionales de los trabajadores de sector público de Cubijes son: 16 trabajadores con síntomas psicoemocionales bajo y 14 de nivel medio lo que significa que no existe cambios en el comportamiento, sueño, apetito entre otras formas de manifestación.

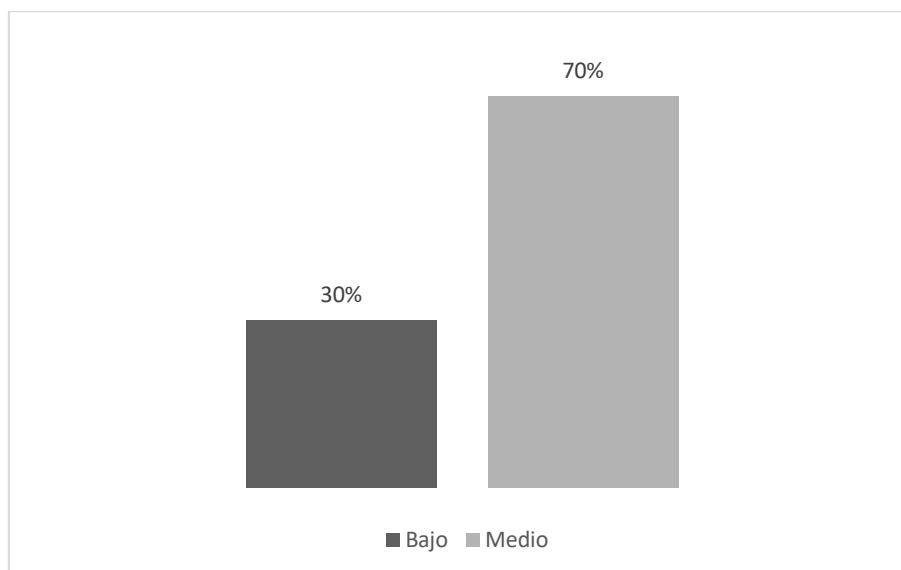
Según Viera et al. (2024) la medición del estrés en relación con los síntomas psicoemocionales se manifiesta de diversas formas. Estos pueden incluir sentimientos de soledad y miedo, irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, así como angustia, preocupación o tristeza. También puede presentarse el consumo de drogas como una forma de aliviar la tensión o los nervios, junto con el uso de alcohol, café o cigarrillos. Otras manifestaciones son la sensación de incapacidad o inutilidad, la percepción de estar perdiendo la razón, comportamientos rígidos, obstinación y la sensación de no poder manejar los problemas de la vida (p.20).

4.4 Comprobación de Hipótesis de Nivel de Estrés

A continuación se muestra la tabulación de los datos recolectados para determinar el nivel de Estrés.

Figura 8

Nivel de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se evidencia que en los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes existe: el 30% de trabajadores con nivel de Estrés bajo y el 70% de trabajadores con nivel de Estrés medio, en conclusión existe un nivel de Estrés de bajo a medio en los trabajadores y se recomienda tomar medidas preventivas para el bienestar de los mismo ya que estar expuesto al Estrés y les podría causar enfermedades.

Según Guadalupe (2025) el estrés puede provocar problemas físicos de carácter irreversible en numerosos casos. Para prevenir estas situaciones, es fundamental mejorar el ambiente laboral de los empleados, lo que contribuirá a reducir la incidencia de estos problemas. Además, es evidente que los trastornos generados por el estrés laboral impactan negativamente en la percepción que las personas tienen de sí mismas (p. 26).

Finalmente se puede concluir que los trabajadores de la Parroquia Cubijíes tiene un nivel medio de Estrés, por ende la hipótesis del investigador se rechaza (H_0) ya que el Nivel de Estrés es medio por ende se acepta la hipótesis alternativa que fue:

H_0 = El nivel de Estrés que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes no es bajo.

4.5 Correlación entre Variables Sociodemográficas y los Síntomas del Estrés

En las siguientes graficas se presenta las correlaciones entre los síntomas del Estrés y las variables sociodemográficas, ya que con ello se determinó los factores que están asociados con el Estrés y así poder proponer estrategias que ayuden a mejorar la salud mental de los trabajadores de la Parroquia de Cubijíes.

Tabla 27

Correlación entre género y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas Fisiológicos		
Género	Bajo	Medio
Masculino	3	8
Femenino	5	14
Total	8	22

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre género y síntomas fisiológicos de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.954 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y los síntomas fisiológicos existe: 3 hombres y 5 mujeres con síntomas fisiológicos bajo; 8 hombres y 14 mujeres con síntomas fisiológicos medio, por lo que se debe proponer medidas preventivas.

Según Pulido (2024) el estrés afecta a personas de todos los géneros, lo que indica que muchos pueden sufrir síntomas fisiológicos. Estos síntomas incluyen dolores en el cuello y la espalda, tensión muscular, problemas digestivos como úlceras y acidez, dificultades respiratorias, dolor de cabeza y trastornos del sueño. Algunas personas también pueden tener palpitaciones, problemas cardíacos, cambios en el apetito y trastornos en la función de los órganos genitales, como impotencia o frigidez (p. 51).

Tabla 28

Correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas Comportamiento Social			
Genero	Bajo	Medio	Alto
Masculino	7	3	1
Femenino	7	12	0
Total	14	15	1

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre género y síntomas de comportamiento social de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.101 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y los síntomas de comportamiento social existe: 7 hombre y 7 mujeres con síntomas de comportamiento social bajo; 3 hombres y 12 mujeres con síntomas de comportamiento social medio; 1 hombre con síntomas de comportamiento social alto, por lo que se debe implementar un programa de capacitación para los trabajadores.

Según Linares (2024) los síntomas de comportamiento social están relacionados con: Dificultad en las relaciones familiares; dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades; Dificultad en las relaciones con otras personas; Sensación de aislamiento y desinterés; Dificultad en las relaciones (p. 41).

Tabla 29

Correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Género	Síntomas intelectuales	
	Bajo	Medio
Masculino	5	6
Femenino	6	13
Total	11	19

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre género y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.447 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y los síntomas intelectuales y laborales existe: 5 hombres y 6 mujeres con síntomas intelectuales y laborales de nivel bajo; 6 hombres y 13 mujeres con síntomas intelectuales y laborales de nivel medio, por lo que se debe generar espacios cómodos y bien iluminados para reducir la fatiga.

Según Gonzáles (2024) los síntomas intelectuales y laborales son sentirse abrumado por el trabajo, tener problemas de concentración y olvidos frecuentes, además de un aumento de accidentes laborales. Hay frustración por no alcanzar metas, cansancio, falta de creatividad y deseo de evitar el trabajo. También se nota bajo compromiso y dificultades para tomar decisiones (p. 22).

Tabla 30

Correlación entre género y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas emocionales		
Género	Bajo	Medio
Masculino	7	4
Femenino	9	10
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre género y síntomas psicoemocionales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.389 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y los síntomas psicoemocionales existe: 7 hombres y 9 mujeres con síntomas psicoemocionales de nivel bajo; 4 hombres y 10 mujeres con síntomas psicoemocionales de nivel medio.

Según Azaña (2023) los síntomas psicoemocionales incluyen sentirse muy solo y tener miedo; ser irritable y tener pensamientos negativos; experimentar angustia, preocupación o tristeza; usar drogas para aliviar la tensión. También se siente inutilidad, se consume alcohol, café o tabaco, y se percibe perder la razón. Además, hay comportamientos rígidos, obstinación y una sensación de no poder enfrentar los problemas de la vida (p. 42).

Tabla 31

Correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas Fisiológicos		
Edad	Bajo	Medio
18-29 años	2	8
30- 39 años	4	2
40 - 49 años	2	9
50 - 59 años	0	3
Total	8	22

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre edad y síntomas fisiológicos de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.085 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y los síntomas fisiológicos existe:

de 18 -29 años: 2 de nivel bajo y 8 de nivel medio; de 30 – 39 años: 4 de nivel bajo y 2 de nivel medio; de 40 – 49 años: 2 de nivel bajo y 9 de nivel medio; de 50 – 59 años: 3 de nivel medio, por lo que se sugiere generar un ambiente de apoyo y comunicación abierta para reducir la tensión y la somatización del estrés.

Según Cardona (2024) los resultados obtenidos por categorías de síntomas, se identificó que el 54. 6% de los empleados evaluados presenta síntomas fisiológicos. Esto indica que más de la mitad de los trabajadores se ven afectados físicamente debido al estrés laboral, convirtiendo esta categoría en la más significativa de la evaluación (p. 23).

Tabla 32

Correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijes

Edad	Síntomas de Comportamiento Social		
	Bajo	Medio	Alto
18-29 años	6	4	0
30- 39 años	2	3	1
40 - 49 años	5	6	0
50 - 59 años	1	2	0
Total	14	15	1

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre edad y síntomas de comportamiento social de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.526 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y los síntomas de comportamiento social existe: de 18 -29 años: 6 bajo y 4 medio; de 30 – 39 años: 2 bajo, 3 medio y 1 bajo; de 40 – 49 años: 5 bajo y 6 medio; de 50 – 59 años: 1 bajo y 2 medio, por lo que sugiere implementar programas de bienestar como pausas activas.

Según Betancourt et al. (2021) la relación entre la edad y los síntomas de comportamiento social en situaciones de estrés cambia durante el ciclo de vida. En la adolescencia, los jóvenes experimentan cambios en sus interacciones sociales que pueden causar estrés y afectar sus relaciones. En la vejez, factores como enfermedades y aislamiento pueden aumentar el estrés, generando síntomas de ansiedad que impactan su comportamiento social. Esto muestra que la edad es importante en cómo el estrés influye en el comportamiento social, presentando diferentes desafíos en cada etapa de la vida (p. 229).

Tabla 33

Correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas intelectuales		
Edad	Bajo	Medio
18-29 años	4	6
30- 39 años	3	3
40 - 49 años	3	8
50 - 59 años	1	2
Total	11	19

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre edad y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.816 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y los síntomas intelectuales y laborales existe: de 18 -29 años: 4 de nivel bajo y 6 de nivel medio; de 30 – 39 años: 3 de nivel bajo y 3 de nivel medio; de 40 – 49 años: 3 de nivel bajo y 8 de nivel medio; de 50 – 59 años: 1 de nivel bajo y 2 de nivel medio, por lo que sugiere definir responsabilidades precisas para reducir la incertidumbre.

Según Valdiviezo (2023) las personas reportan síntomas intelectuales y laborales asociados con sensaciones de sobrecarga, dificultad para concentrarse, frustración, aburrimiento y fatiga. Estas dificultades pueden tener consecuencias como la disminución del rendimiento, el aumento de accidentes laborales y el ausentismo (p. 6).

Tabla 34

Correlación entre edad y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas emocionales		
Edad	Bajo	Medio
18-29 años	5	5
30- 39 años	3	3
40 - 49 años	7	4
50 - 59 años	1	2
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre edad y síntomas psicoemocionales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.796 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y los síntomas psicoemocionales existe: de 18 -29 años: 5 de nivel bajo y 5 de nivel medio; de 30 – 39 años: 3 de nivel bajo y 3 de nivel medio; de 40 – 49 años: 7 de nivel bajo y 4 de nivel medio; de 50 – 59 años: 1 de nivel bajo y 2 de nivel medio, por lo que sugiere implementar programas de bienestar como pausas activas.

Según Demera et al. (2024) los síntomas de tipo psicoemocional están relacionados con sentimientos de aislamiento, angustia e irritabilidad, así como con pensamientos y actitudes negativas que podrían llevar al consumo de drogas, alcohol o cafeína, e incluso pensamientos de inutilidad (p. 716).

Tabla 35

Correlación entre nivel de estudio y síntomas fisiológicos de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas Fisiológicos		
Nivel de educación	Bajo	Medio
Secundaria	4	4
Educación Universitaria	4	18
Total	8	22

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre nivel de estudio y síntomas fisiológicos de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.081 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y los síntomas fisiológicos que existe son: educación secundaria: 4 de nivel bajo y 4 de nivel medio; educación universitaria: 4 de nivel bajo y 18 de nivel medio.

Según Castillo & López (2024) esta categoría se refiere a las reacciones del cuerpo ante el estrés. Cuando se enfrenta a situaciones estresantes, se activa el sistema nervioso simpático, provocando la respuesta de "lucha o huida". Esto puede causar síntomas fisiológicos como tensión muscular, problemas en el estómago, dolores de cabeza y dificultades para dormir. Además, la liberación de hormonas de estrés, como el cortisol, puede empeorar estos síntomas (p. 88).

Tabla 36

Correlación entre nivel de estudio y síntomas de comportamiento social de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas de Comportamiento Social			
Nivel de educación	Bajo	Medio	Alto
Secundaria	4	3	1
Educación Universitaria	10	12	0
Total	14	15	1

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre nivel de estudio y síntomas de comportamiento social de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.210 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y los síntomas de comportamiento social existe: educación universitaria: 10 de nivel bajo y 12 de nivel medio y educación secundaria: 4 de nivel bajo, 3 medio y 1 de nivel alto.

Según Bustos et al. (2022) los síntomas están relacionados con cambios en el comportamiento y la interacción social en situaciones de estrés. Se observa un aumento de la irritabilidad, trato áspero en las relaciones, cambios en los hábitos alimenticios y más consumo de tabaco o alcohol. Estos comportamientos pueden afectar negativamente las relaciones personales y el rendimiento en el trabajo (p. 204).

Tabla 37

Correlación entre nivel de estudio y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas intelectuales		
Nivel de educación	Bajo	Medio
Secundaria	4	4
Educación Universitaria	7	15
Total	11	19

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre nivel de estudio y síntomas intelectuales y laborales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.361 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y los síntomas intelectuales y laborales existe: educación universitaria: 7 de nivel bajo y 15 de nivel medio y educación secundaria: 4 de nivel bajo y 4 de nivel medio.

Según Moyano et al. (2022) esta categoría aborda cómo el estrés puede afectar tanto la capacidad intelectual como el desempeño laboral de una persona. Entre los síntomas más comunes se encuentran una carga de trabajo abrumadora, dificultades para concentrarse, frecuentes olvidos, falta de motivación, disminución en la eficacia laboral y problemas para tomar decisiones. El estrés en el entorno laboral no solo puede llevar a una reducción en la productividad, sino que también incrementa el riesgo de cometer errores en el trabajo (p. 779).

Tabla 38

Correlación entre nivel de estudio y síntomas psicoemocionales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Síntomas psicoemocionales		
Nivel de educación	Bajo	Medio
Secundaria	6	2
Educación Universitaria	10	12
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

En los resultados de la correlación entre nivel de estudio y síntomas psicoemocionales de los trabajadores públicos de la Parroquia Cubijíes se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.151 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y los síntomas psicoemocionales: educación universitaria: 10 de nivel bajo y 12 de nivel medio y educación secundaria: 6 de nivel bajo y 2 de nivel medio.

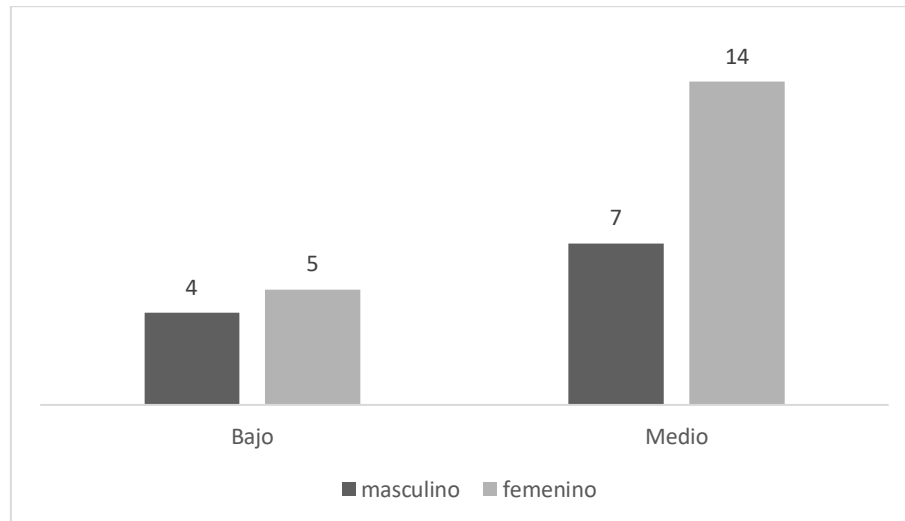
Según Demera et al. (2024) los síntomas reflejan las respuestas emocionales negativas causadas por el estrés. Estos incluyen ansiedad, tristeza, irritabilidad y el uso de sustancias para buscar alivio. También pueden surgir sentimientos de insignificancia, mayor consumo de alcohol o tabaco, y problemas para enfrentar retos diarios. Los síntomas psicoemocionales pueden afectar seriamente la salud mental y el bienestar general de la persona (p. 288).

4.6 Correlación entre las Variables Sociodemográficas y Nivel Estrés.

Las siguientes figuras se presenta las correlaciones de las variables sociodemográficas con el nivel de estrés.

Figura 9

Correlación entre género y niveles de Estrés de los trabajadores de Cubijes



Nota. Elaborado por los autores

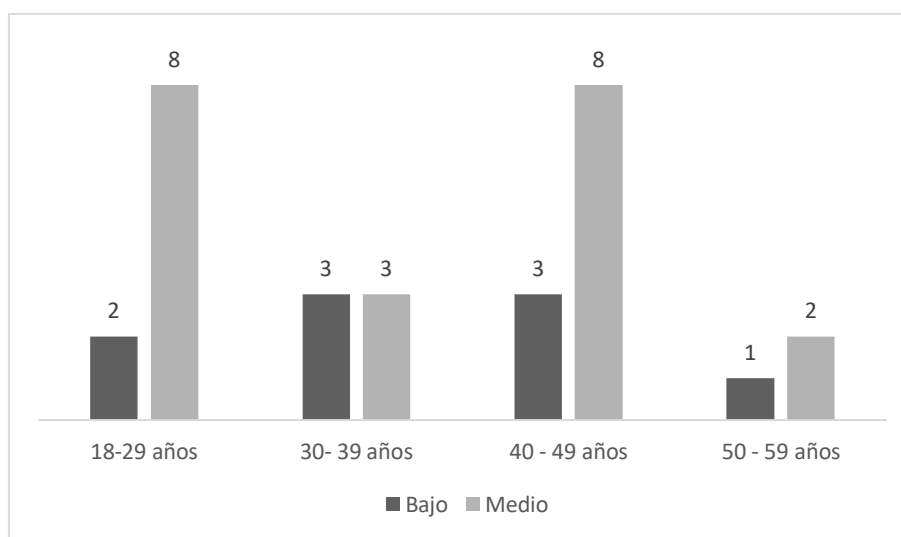
En los resultados se identifica la relación entre género y los distintos niveles de Estrés por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.563 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica género con nivel de Estrés.

Se encontró que en el nivel de Estrés bajo existe: 4 hombre y 5 mujer y en el nivel de Estrés medio: 7 hombres y 14 mujeres, en estos casos se deben implementar medidas preventivas para disminuir los niveles de Estrés.

Según Toro & Vega (2024) hay diferencias importantes entre hombres y mujeres en cuanto a los síntomas de estrés laboral. Esto resalta la necesidad de tratar el estrés de forma personalizada, reconociendo las distintas experiencias de cada género en el ámbito educativo y creando estrategias que se adapten a estas diferencias (p. 81).

Figura 10

Correlación entre edad y niveles de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

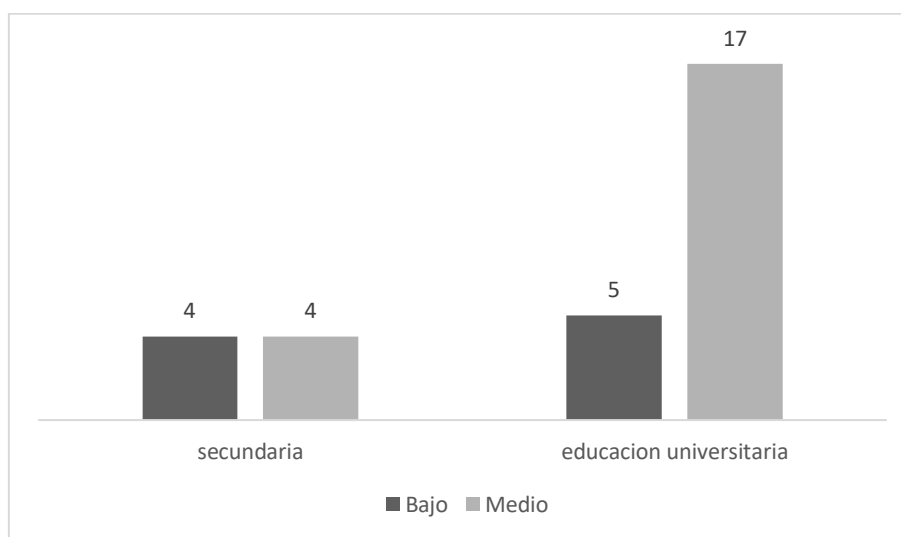
En los resultados se identifica la relación entre la variable edad y los distintos niveles de Estrés por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.634 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica edad con nivel de Estrés.

En los resultados nos da que entre los 18 a 29 años hay: 2 con Estrés de nivel bajo y 8 con Estrés de nivel medio; de 30 a 39 años: 3 trabajadores con Estrés de nivel bajo y 3 con Estrés de nivel medio; de 40 a 49 años hay: 3 trabajadores con Estrés de nivel bajo y 3 con nivel de Estrés medio, por últimos tenemos las edades de 50 a 59 años en donde: 1 trabajador tiene Estrés bajo y 2 tienen nivel estrés medio, existe una tendencia media en las edades de 18 a 29 años y 40 a 49 años, se requiere proponer capacitaciones sobre temas de Estrés y de su control.

Según Orozco et al. (2025) se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a indicadores de ansiedad, depresión y estrés, revelando que las mujeres presentan niveles más altos en todos estos casos. En segundo lugar, se identifican variaciones según grupos de edad, destacando que la población adulta mayor es la más afectada en términos de ansiedad y depresión, mientras que la población adulta media manifiesta mayores niveles de estrés (p. 144).

Figura 11

Correlación entre nivel de estudio y niveles de Estrés de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se identifica la relación entre la variable nivel de estudio y los distintos niveles de Estrés por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.149 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica nivel de estudio y nivel de Estrés.

Los trabajadores del sector público con niveles de estudio universitario son: 5 personas niveles de Estrés bajo y 17 trabajadores con nivel de Estrés medio y los que trabajadores que tienen un nivel de estudio hasta la secundaria son: 4 personas niveles de Estrés bajo y 4 trabajadores con nivel de Estrés medio, se concluye que los trabajadores presentan un nivel de Estrés bajo y Estrés medio y tanto se recomienda realizar programas de intervención con el fin de bajar la frecuencia de síntomas.

Por tal motivo en el análisis de cada gráfica de las variables sociodemográficas con el nivel de Estrés se determinó que no existe correlación entre ellas.

4.7 Resultados al Cuestionario de Clima Organizacional

Los resultados obtenidos para el cuestionario de Clima Organizacional fueron tabulados en Excel y en el programa SPSS V.21 se determinó las relaciones y el coeficiente del alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad y el valor del KMO para determinar la Confiabilidad del test.

En la Tabla 39 se representa el valor del Alpha de Cronbach es de 0.939 es buena lo que significa que el test de Clima organizacional aplicado fue fiable para el estudio.

Tabla 39*Alpha de Cronbach del test de Clima Organizacional*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,939	24

Nota. Elaborado por los autores

En la Tabla 40 se representa el valor del KMO que es de 0.612 es decir regular, lo que significa que el test de Clima Organizacional aplicado fue poco confiable en el entorno.

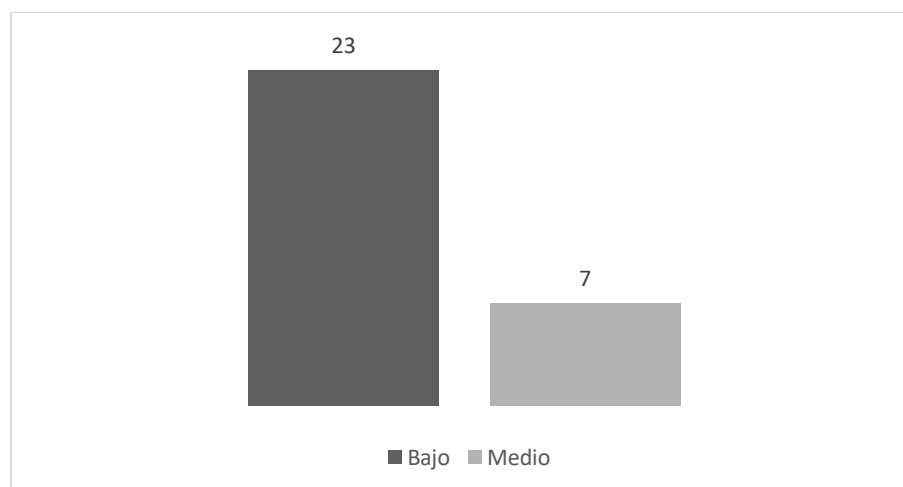
Tabla 40*KMO del Test de Clima Organizacional*

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.612

Nota. Elaborado por los autores

Según Cepeda & Bonilla (2022) realizaron un estudio sobre si el Clima Organizacional afecta a los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad, tuvieron como objetivo medir el niveles de Clima Organizacional, analizar su relación con las variables sociodemográficas y cómo estos factores ayudaron al desarrollo de la empresa, por lo que para el análisis se usó un test de Clima Organizacional, y se aplicó el método KMO para verificar la fiabilidad de los resultados y fue de 0.624 es decir regular. Esto llevó a la creación de medidas preventivas para mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad.

4.8 Dimensiones de Clima Organizacional

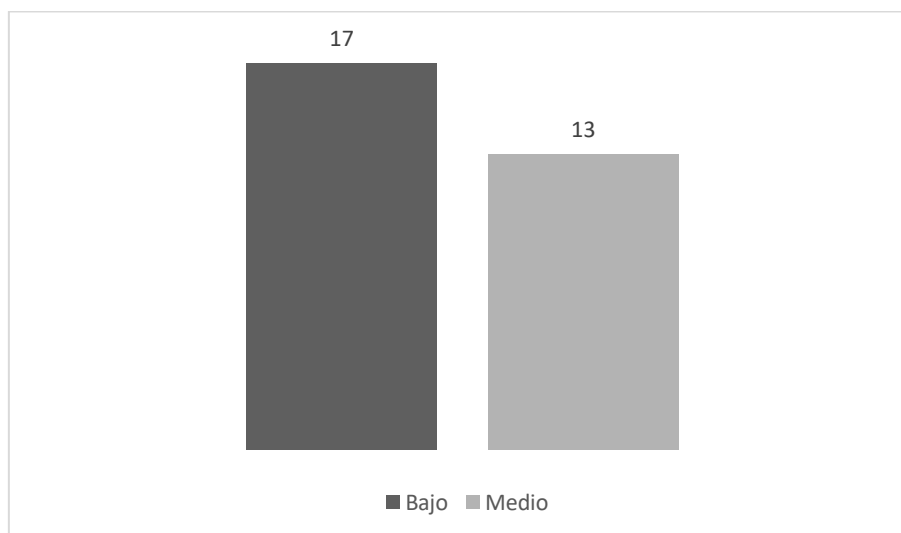
Figura 12*Dimensión liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijes**Nota.* Elaborado por los autores

Los resultados de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes en función a liderazgo se tiene que: 23 mencionan que hay un nivel bajo de liderazgo y 7 un nivel de liderazgo medio, lo que quiere decir que hay un nivel de liderazgo bueno entre los trabajadores.

Según Aburto & Bonales (2011) la variable liderazgo ejerce una influencia significativa en el clima organizacional. Esto se debe a la notable relación que existe entre estas variables. Así, se ha podido establecer que el impacto de cada una de ellas es el siguiente: el liderazgo influye en el clima organizacional con un coeficiente de 0.932, la comunicación lo hace con 0.897, la motivación con 0.828, el manejo del conflicto con 0.661 y, por último, la formación de equipos con 0.035 (p. 48).

Figura 13

Dimensión participación social de los trabajadores del sector público de Cubijíes



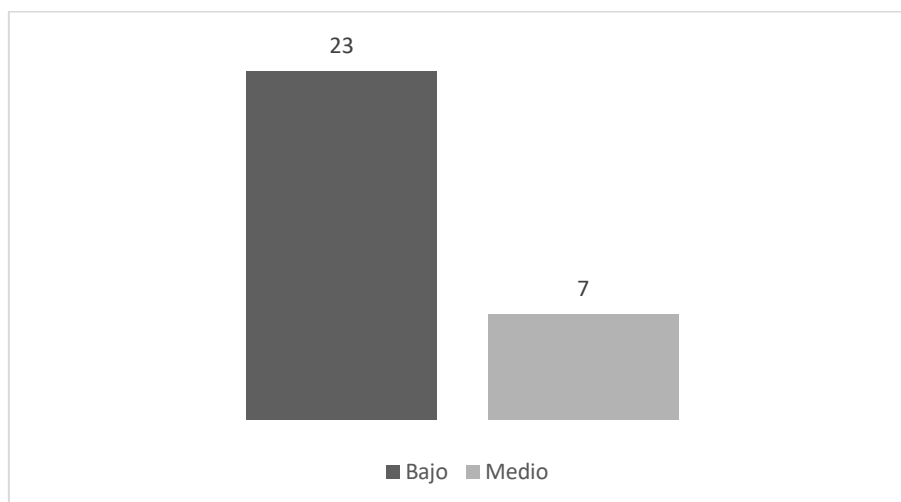
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes en función a participación se tiene que: 17 mencionan que hay un nivel bajo de participación y 13 un nivel de participación medio, lo que quiere decir que hay una alta participación de parte de los trabajadores.

Según Romero (2021) la participación social en el clima organizacional significa que los miembros de una organización están activamente involucrados en las decisiones y en las relaciones que afectan el ambiente de trabajo. Un entorno que promueve esta participación puede crear un clima organizacional mejor, lo que aumenta la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Figura 14

Dimensión reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijes



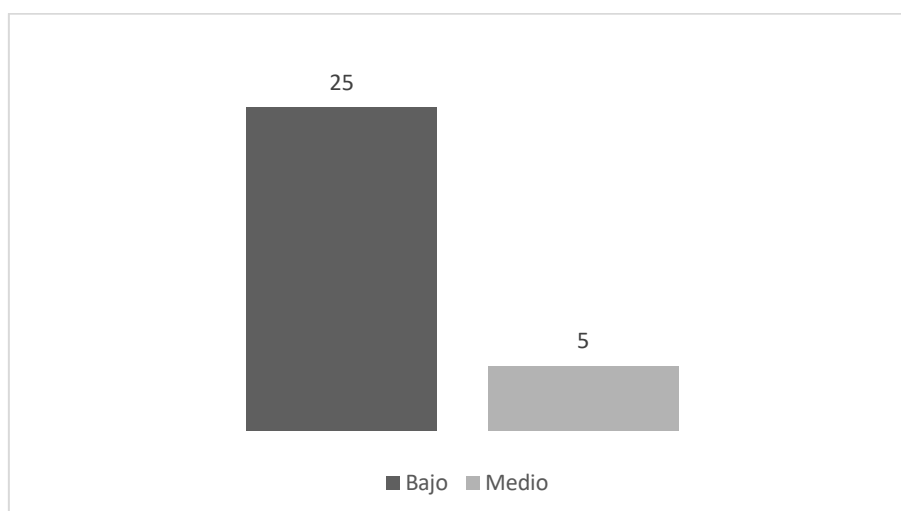
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijes en función a reconocimiento se tiene que: 23 mencionan que hay un nivel bajo de reconocimiento y 7 que hay un nivel medio de reconocimiento, lo que quiere decir que, si existe el reconocimiento para los trabajadores, pero se podría mejorar.

Según Solórzano & Romero (2024) el reconocimiento en el clima organizacional es vital para motivar y comprometer a los empleados. Reconocer a los empleados crea una cultura laboral positiva que fomenta el trabajo en equipo. Al aplicar buenas estrategias de reconocimiento, se mejora el ambiente laboral, aumentando la satisfacción y productividad de los colaboradores.

Figura 15

Dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijes



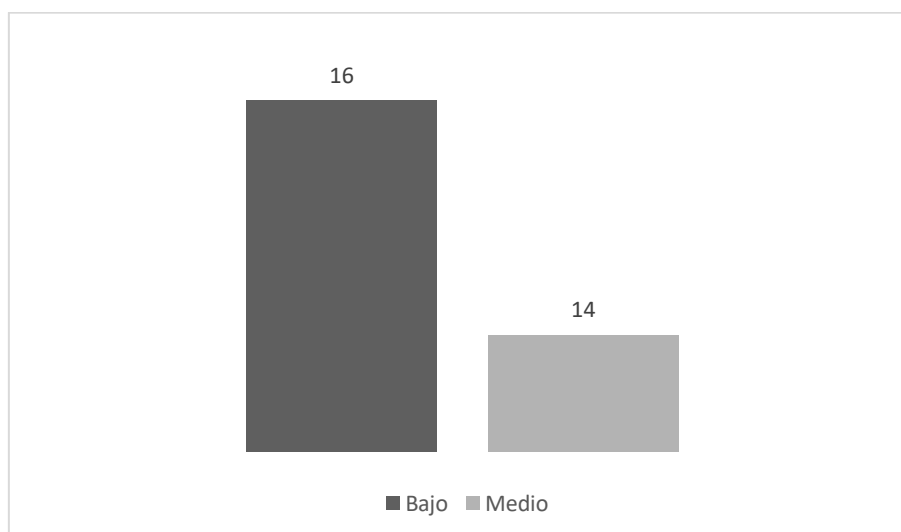
Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes en función a relaciones interpersonales se tiene que: 25 dicen que hay un nivel bajo de relaciones interpersonales y 5 que hay un nivel medio de relaciones interpersonales, lo que quiere decir que hay una buena relación interpersonal entre trabajadores, pero se podría mejorar.

Según Arguello (2023) las relaciones interpersonales son muy importantes para el clima organizacional y afectan la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Un estudio de 2022 en una universidad pública mostró que estas relaciones tienen un impacto positivo en el clima organizacional. Por lo tanto, es necesario fomentar interacciones sociales saludables en las organizaciones para lograr un ambiente laboral mejor.

Figura 16

Dimensión comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

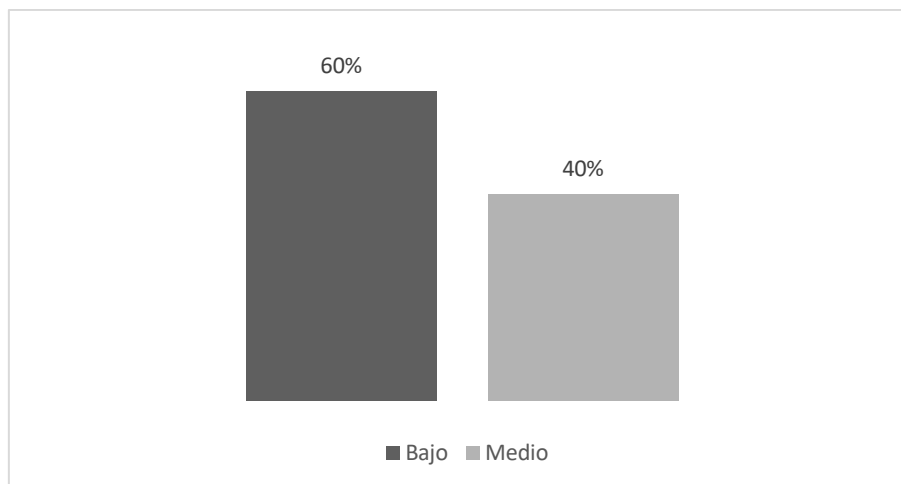
Los resultados de los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes en función a comunicación se tiene que: 16 mencionan que hay un nivel bajo de comunicación y 14 dicen que hay un nivel medio de comunicación, lo que significa es que hay una buena comunicación entre los trabajadores.

Según Vilca et al. (2021) la comunicación en las entidades públicas debe cambiar para adaptarse al entorno actual, debido a que este enfoque promueva el escuchar a los colaboradores y el fomentar la igualdad y la comunicación abierta mejora las relaciones interpersonales (p. 150).

4.9 Comprobación de Hipótesis de Nivel de Clima Organizacional

Figura 17

Nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En la Figura 20 se evidencia el nivel de Clima Organizacional que existe en los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes

En los resultados obtenidos se evidencia que en los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes existe: el 60% de trabajadores con un Clima Organizacional bajo y el 40% de trabajadores consideran que hay un Clima Organizacional medio, por ende se podría decir que hay un Clima Organizacional medio bajo y se recomienda crear estrategias según las necesidades detectadas, con el objetivo de consolidar un ambiente laboral excelente.

Según Pérez (2023) el clima organizacional se refiere a cómo los empleados ven su lugar de trabajo. Incluye aspectos como la estructura de la organización, las políticas internas y las relaciones entre compañeros. Estas percepciones afectan la motivación y el comportamiento de los empleados. Un clima positivo lleva a mayor satisfacción laboral y productividad, mientras que un ambiente negativo puede causar desmotivación y bajo rendimiento (p. 67).

Finalmente se puede concluir que los trabajadores de la Parroquia Cubijíes tiene un nivel bajo de Clima Organizacional, por ende la hipótesis del investigador se rechaza (H_0) ya que el Nivel de Clima Organizacional es bajo por ende se acepta la hipótesis alternativa que fue:

H_i = El nivel de Clima organizacional que tiene los trabajadores de la Parroquia Cubijíes no es alto.

4.10 Correlación entre las Variables Sociodemográficas y Dimensiones de Clima Organizacional

En las siguientes graficas se presenta las correlaciones entre los parámetros que propuso Chiavenato y las variables sociodemográficas: genero, edad y nivel de estudio, ya que con ello se determinó los factores que están asociados con el Clima Organizacional y así poder proponer estrategias de comunicación que ayuden a fomentar un ambiente laboral positivo y productivo en todos los trabajadores de la Parroquia de Cubijíes.

Tabla 41
Correlación entre género y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Liderazgo		
Género	Bajo	Medio
Masculino	8	3
Femenino	15	4
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la correlación entre género y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.698 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y liderazgo existen trabajadores con un nivel de bajo: 8 hombres y 15 mujeres; con un nivel medio: 3 hombres y 4 mujeres, se recomienda mejorar el clima organizacional.

Según Castro et al. (2025) estudios recientes sugieren que no existen diferencias significativas en los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres. Sin embargo, se observa que las mujeres tienden a adoptar un enfoque más directivo y centrado en las tareas (p. 15).

Tabla 42
Correlación entre género y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Participación		
Género	Bajo	Medio
Masculino	7	4
Femenino	10	9
Total	17	13

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la correlación entre género y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.558 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y participación existen trabajadores con nivel bajo: 7 hombres y 10 mujeres y con un nivel medio: 4 hombres y 9 mujeres.

Según Ramos (2016) establece que el clima más propicio para el desarrollo organizacional es aquel que fomenta la participación en grupo. Entre las características de este clima, se destaca que las decisiones se distribuyen de manera colaborativa en toda la organización. Es fundamental permitir que los trabajadores participen en el proceso de toma de decisiones, ya que esto les hace sentir valorados y contribuye a obtener resultados favorables. De esta manera, se potencia un ambiente organizacional más saludable que favorece la participación y el trabajo en equipo (p. 11).

Tabla 43

Correlación entre género y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Reconocimiento		
Género	Bajo	Medio
Masculino	9	2
Femenino	14	5
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

La correlación entre género y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.612 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y reconocimiento existe un nivel bajo: 9 hombres y 14 mujeres y un nivel medio: 2 hombres y 5 mujeres.

Según Fiallo et al. (2015) los empleados a menudo expresan su descontento al notar que, a pesar de realizar un trabajo excepcional, su jefe no les reconoce. En cambio, sí se señala rápidamente cualquier error. Esta falta de reconocimiento puede desmotivar incluso al más destacado de los trabajadores. Reconocer a un empleado por su buen desempeño o manifestarle satisfacción por su labor no solo es un gesto sencillo, sino que, además, actúa como un poderoso motivador, haciendo que se sienta útil y valorado en su puesto (p. 12).

Tabla 44

Correlación entre género y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Relaciones Interpersonales		
Género	Bajo	Medio
Masculino	10	1
Femenino	15	4
Total	25	5

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la correlación entre género y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.397 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y relaciones interpersonales existe un nivel bajo: 10 hombres y 15 mujeres y un nivel medio: 1 hombres y 4 mujeres, lo que nos quiere decir que no hay relación entre género y las relaciones interpersonal de los trabajadores.

Según Chirinos et al. (2018) fomentar actividades fuera del trabajo puede mejorar el ambiente en la empresa. Se pueden planificar cada mes actividades recreativas, deportivas, visitas a parques y eventos artísticos. Estas iniciativas buscan ofrecer un espacio para que los empleados se relajen y liberen tensiones. También ayudarían a fortalecer las relaciones entre compañeros. Sin embargo, es importante considerar la viabilidad económica y la capacidad de organización de la empresa (p. 52).

Tabla 45

Correlación entre género y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Comunicación		
Género	Bajo	Medio
Masculino	7	4
Femenino	9	10
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la relación entre género y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.389 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre género y comunicación existe un nivel bajo: 7 hombres y 9

mujeres y con un nivel medio: 4 hombres y 10 mujeres, lo que quiere decir que entre género y comunicación no hay una buena relación.

Según Ramos (2016) la comunicación es una de las variables más importantes en una organización. Un buen nivel de comunicación entre jefes y trabajadores es esencial. Esto se debe a que hay una comunicación fluida y controlada entre todos los miembros. Además, cuentan con los canales adecuados para transmitir instrucciones claras, lo que ayuda a reducir la distorsión de la información (p. 56).

Tabla 46

Correlación entre edad y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Edad	Liderazgo	
	Bajo	Medio
18-29 Años	8	2
30- 39 Años	4	2
40 - 49 Años	9	2
50 - 59 Años	2	1
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

Los resultado de la relación entre edad y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.296 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y liderazgo existe trabajadores de 18 a 29 años: 8 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 2 un nivel de liderazgo medio; de 30 a 39 años: 4 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 2 un nivel de liderazgo medio; de 40 a 49 años: 9 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 2 un nivel de liderazgo medio y de 50 a 59 años: 2 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 1 un nivel de liderazgo medio, esto nos dice que la mayoría de las personas considera que existe un buen liderazgo.

Según Rodríguez et al. (2010) el liderazgo se centra solo en alcanzar objetivos organizacionales, sin preocuparse por establecer relaciones con los trabajadores. Se enfoca en realizar tareas, dar instrucciones y lograr metas para la organización. Esto crea un ambiente autoritario y explotador que impide que los empleados sean líderes en sus trabajos (p. 184).

Tabla 47*Correlación entre edad y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes*

Participación		
Edad	Bajo	Medio
18-29 Años	7	3
30- 39 Años	3	3
40 - 49 Años	6	5
50 - 59 Años	1	2
Total	17	13

Nota. Elaborado por los autores

Los resultado de la relación entre edad y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.678 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y participación existe trabajadores de 18 a 29 años: 7 dicen que hay un nivel bajo de participación y 3 un nivel medio de participación; de 30 a 39 años: 3 dicen que hay un nivel bajo de participación y 3 dicen que hay un nivel medio; de 40 a 49 años: 6 dicen que hay un nivel bajo de participación y 5 un nivel medio de participación y de 50 a 59 años: 1 dice que hay un nivel bajo de participación y 2 un nivel medio de participación.

Según Rivera et al. (2018) la participación significa que las personas se involucren activamente en las actividades de la organización. Es importante definir bien lo que se necesita para participar, diseñando cada puesto y planificando las actividades. Esto ayuda a establecer los objetivos y las tareas de cada rol. En resumen, es clave definir claramente las responsabilidades de cada persona (p. 9).

Tabla 48*Correlación entre edad y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes*

Reconocimiento		
Edad	Bajo	Medio
18-29 Años	7	3
30- 39 Años	5	1
40 - 49 Años	9	2
50 - 59 Años	2	1
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

Los resultado de la relación entre edad y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.867 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y reconocimiento existe trabajadores de 18 a 29 años: 7 dicen que hay un nivel de reconocimiento bajo y 3 un nivel de reconocimiento medio; de 30 a 39 años: 5 dicen que hay un nivel de reconocimiento bajo y 1 un nivel de reconocimiento medio; de 40 a 49 años: 9 dicen que hay un nivel de reconocimiento bajo y 2 un nivel de reconocimiento medio; de 50 a 59 años: 2 dicen que hay un nivel de reconocimiento bajo y 1 un nivel de reconocimiento medio.

Según Mendoza & Moyano (2019) a medida que se incrementa la edad, especialmente entre aquellos de 40 a 59 años". Esto sugiere que los trabajadores de mayor edad sienten un mayor reconocimiento en su entorno laboral, lo que a su vez contribuye de manera positiva a su bienestar general (p. 18).

Tabla 49

Correlación entre edad y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Edad	Relaciones Interpersonales	
	Bajo	Medio
18-29 Años	7	3
30- 39 Años	5	1
40 - 49 Años	11	0
50 - 59 Años	2	1
Total	25	5

Nota. Elaborado por los autores

Los resultado de la relación entre edad y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.253 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y relaciones interpersonales existe trabajadores de 18 a 29 años: 7 dicen que hay un nivel de relaciones interpersonales bajo y 3 un nivel de relaciones interpersonales medio; de 30 a 39 años: 5 dicen que hay un nivel de relaciones interpersonales bajo y 1 un nivel de relaciones interpersonales medio; de 40 a 49 años: 11 dicen que hay un nivel de relaciones interpersonales bajo y de 50 a 59 años: 2 dicen que hay un nivel de reconocimiento bajo y 1 un nivel de relaciones interpersonales medio esto nos dice que no hay una buena relación interpersonal entre trabajadores.

Según Ponce et al. (2023) el entorno laboral es clave para la satisfacción y el bienestar de los empleados. Un buen espacio de trabajo es cómodo, está bien equipado y promueve una cultura organizacional positiva, así como relaciones sanas entre compañeros. Cuando los empleados se sienten cómodos y valorados, es más probable que se comprometan y sean productivos (p. 215).

Tabla 50

Correlación entre edad y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Edad	Comunicación	
	Bajo	Medio
18-29 Años	5	5
30- 39 Años	5	1
40 - 49 Años	4	7
50 - 59 Años	2	1
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

Los resultado de la relación entre edad y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.296 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre edad y comunicación existe trabajadores de 18 a 29 años: 5 dicen que hay un nivel de comunicación bajo y 5 un nivel de comunicación medio; de 30 a 39 años: 5 dicen que hay un nivel de comunicación bajo y 1 un nivel de comunicación medio; de 40 a 49 años: 4 dicen que hay un nivel de comunicación bajo y 7 un nivel de comunicación medio y de 50 a 59 años: 2 dice que hay un nivel de comunicación bajo y 1 un nivel de comunicación medio, esto nos dice que no hay una buena comunicación entre trabajadores.

Según Catire & De la Cruz (2021) el clima organizacional es regular, pero la calidad del trabajo es alta. Hay problemas de comunicación entre los colaboradores, que se deben a la desmotivación por la distribución desigual de recompensas. Algunos sienten que falta compañerismo y apoyo mutuo. A pesar de esto, los colaboradores están satisfechos con su servicio y desean mejorar, aunque sienten que las exigencias son altas (p. 48).

Tabla 51

Correlación entre nivel de estudio y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Nivel de Educación	Liderazgo	
	Bajo	Medio
Secundaria	6	2
Educación Universitaria	17	5
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la relación entre nivel de estudio y liderazgo de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.896 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y liderazgo existe trabajadores con educación secundaria: 6 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 2 un nivel de liderazgo medio y trabajadores con educación universitaria: 17 dicen que hay un nivel de liderazgo bajo y 5 un nivel de liderazgo medio, lo que nos quiere decir que no existe un buen liderazgo para los trabajadores.

Según Romero (2021) el liderazgo indica que es un factor intraescolar cuyo impacto indirecto en el logro de aprendizajes se manifiesta al fomentar un ambiente escolar que estimula y motiva al profesorado, además de asegurar condiciones adecuadas para su trabajo y desarrollo profesional (p. 75).

Tabla 52

Correlación entre nivel de estudio y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Nivel de Educación	Participación	
	Bajo	Medio
Secundaria	5	3
Educación Universitaria	12	10
Total	17	13

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la relación entre nivel de estudio y participación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.697 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y participación existe trabajadores con educación secundaria: 5 dicen que hay un bajo nivel de participación y 3 que

hay un nivel medio de participación; trabajadores con educación universitaria: 12 dicen que hay un nivel bajo de participación, 10 un nivel medio de participación, lo que nos dice que no hay un buen nivel de participación.

Según Blanco et al. (2021) la dirección tiene confianza en sus empleados. Las decisiones se toman en todos los niveles de la organización. El personal se siente motivado por su participación y la mejora de métodos de trabajo. La evaluación del rendimiento se basa en objetivos. Todos trabajan como un equipo comprometido en lograr las metas (p. 794).

Tabla 53

Correlación entre nivel de estudio y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Nivel de Educación	Reconocimiento	
	Bajo	Medio
Secundaria	7	1
Educación Universitaria	16	6
Total	23	7

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la relación entre nivel de estudio y reconocimiento de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.398 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y reconocimiento existe trabajadores con educación secundaria: 7 dicen que hay un nivel bajo de reconocimiento y 1 un nivel medio de reconocimiento; trabajadores con educación universitaria: 16 dicen que hay un nivel bajo de reconocimiento y 6 un nivel medio de reconocimiento, lo que nos quiere decir que no existe el reconocimiento hacia los trabajadores.

Según Fiallo et al. (2015) el clima organizacional guarda una relación directa y positiva con la satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que un ambiente de trabajo favorable, en el cual se valora y se reconoce el desempeño de los empleados, favorece una mayor satisfacción en sus labores, sin importar el nivel educativo de los mismos (p. 75).

Tabla 54

Correlación entre nivel de estudio y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Relaciones Interpersonales		
Nivel de Educación	Bajo	Medio
Secundaria	6	2
Educación Universitaria	19	3
Total	25	5

Nota. Elaborado por los autores

Los resultados de la relación entre nivel de estudio y relaciones interpersonales de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de 0.460 > 0.05 se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y relaciones interpersonales existe trabajadores con educación secundaria: 6 dicen que existe un nivel bajo de relaciones interpersonales y 2 un nivel medio de relaciones interpersonales; trabajadores con educación universitaria: 19 dicen que existe un nivel bajo de relaciones interpersonales, 3 un nivel bajo de relaciones interpersonales, se diría que no existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores y se recomienda mejorar para que sea excelente.

Según Quispe (2022) las relaciones interpersonales se basan en la confianza entre los miembros de una organización, lo que ayuda a la participación grupal. Este proceso es vital para cumplir diferentes necesidades, pero no ocurre de forma natural y requiere buscar buenos vínculos. El compañerismo también es esencial para crear relaciones interpersonales efectivas. Esta habilidad social se alimenta de valores como el respeto, la colaboración y la generosidad. Adoptar estos principios mejora el logro de objetivos y fortalece el trabajo en equipo (p. 10).

Tabla 55

Correlación entre nivel de estudio y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes

Comunicación		
Nivel de Educación	Bajo	Medio
Secundaria	5	3
Educación Universitaria	11	11
Total	16	14

Nota. Elaborado por los autores

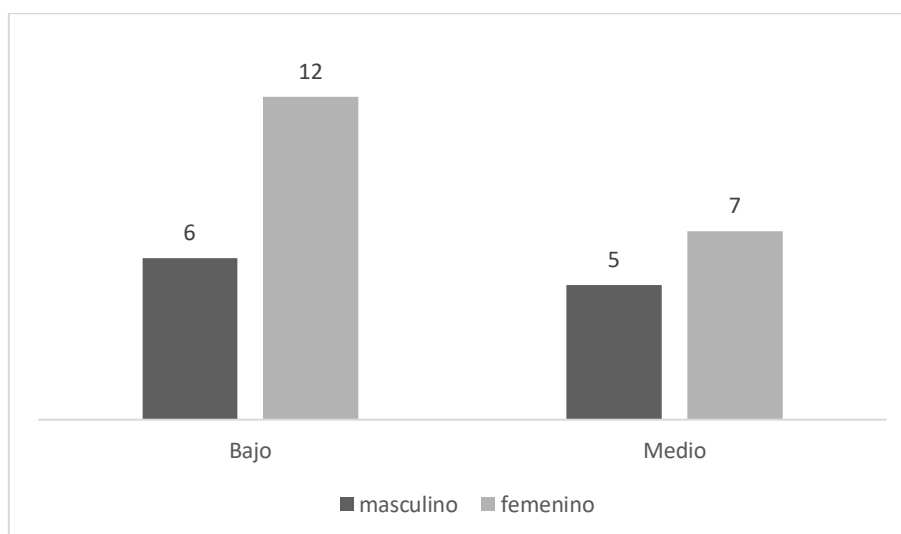
Los resultados de la relación entre nivel de estudio y comunicación de los trabajadores del sector público de Cubijíes, se determinó Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.544 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables, entre nivel de estudio y comunicación existe trabajadores con educación secundaria: 5 dicen que existe un nivel bajo de comunicación y 3 un nivel medio de comunicación; trabajadores con educación universitaria: 11 dicen que existe un nivel medio de comunicación y 11 un nivel medio de comunicación, se diría que no hay un buen nivel de comunicación y se recomienda mejorar para que sea excelente.

Según Luisa Salazar (2021) la comunicación es crucial en cualquier organización para que una empresa funcione bien, el personal y las áreas deben trabajar juntos de manera coordinada. Esto lleva a buenos resultados. Sin embargo, un clima laboral conflictivo y trabajadores desmotivados dificultan alcanzar los objetivos (p. 1).

4.11 Correlación entre Variables Sociodemográficas y Nivel de Clima Organizacional.

Figura 18

Correlación entre género y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se identifica la relación entre la variable género y los distintos niveles de Clima Organizacional por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.643 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica género y nivel de Clima Organizacional.

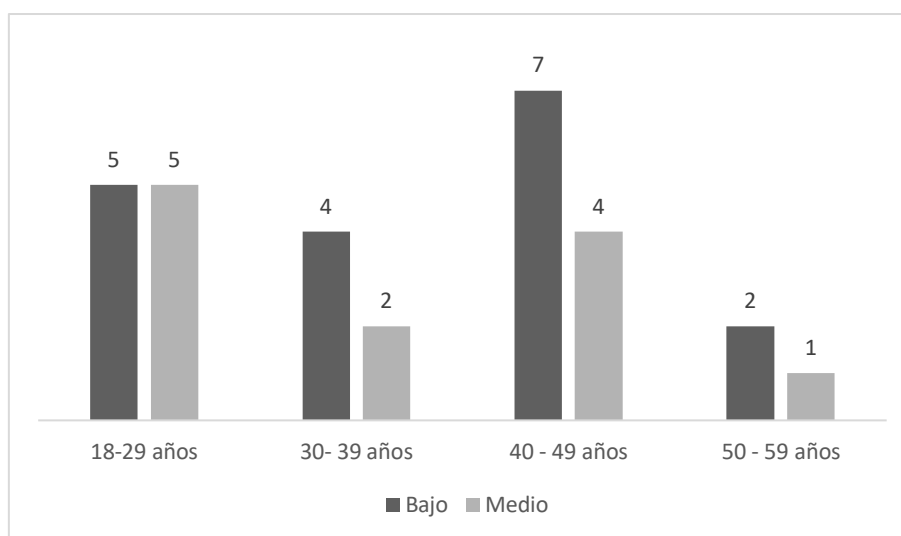
En los resultados se representa que existe un Clima Organizacional bajo en: 6 hombres y en 12 mujeres y un Clima Organizacional medio en: 5 hombres y 7 mujeres, se podría decir que existe un Clima Organizacional medio-bajo y se recomienda realizar capacitaciones

adaptadas a las necesidades de los trabajadores para que se sientan motivados y contribuyan al desarrollo de la organización.

Según Ganga et al. (2024) es importante actuar rápidamente para promover la equidad de género y crear espacios más saludables y justos en la educación superior y el trabajo. Los resultados mencionan que es necesario hacer más investigaciones sobre el clima organizacional y el género en contextos educativos, utilizando métodos variados y nuevas técnicas (p. 528).

Figura 19

Correlación entre edad y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se identifica la relación entre la variable edad y los distintos niveles de Clima Organizacional por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.886 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica edad y nivel de Clima Organizacional.

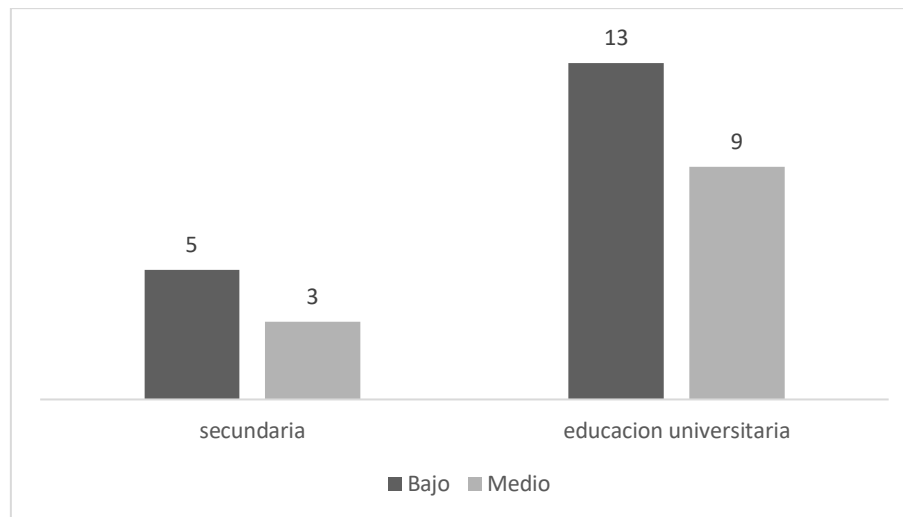
En el análisis por edad: de 18 a 29 años: 5 personas mencionan que existe un Clima Organizacional bajo y 5 un Clima Organizacional medio; de 30 a 39 años: 4 un Clima Organizacional bajo y 2 un Clima Organizacional medio; 40 a 49 años: 7 personas dicen que hay un Clima Organizacional bajo y 4 un Clima Organizacional medio; 50 a 59 años: 2 personas dicen que hay un Clima Organizacional bajo y 1 un Clima Organizacional medio, por lo tanto se recomienda realizar capacitaciones para cada uno de los grupos en función a los requerimientos de cada trabajador.

Según Torres et al. (2020) la relación entre la edad y el clima organizacional muestra que diferentes grupos de edad ven su trabajo de distintas maneras. Las generaciones mayores valoran la estabilidad y el reconocimiento, lo que afecta su percepción del clima laboral. Los empleados mayores ven el clima laboral de forma más positiva, valorando la seguridad y las

relaciones. Los trabajadores jóvenes, en cambio, prefieren la flexibilidad y la innovación. Esto demuestra cómo las expectativas laborales cambian con la edad (p. 48).

Figura 20

Correlación entre nivel de estudio y nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se identifica la relación entre la variable nivel de estudio y los distintos niveles de Clima Organizacional por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.886 > 0.05$ se concluye que no hay relación entre las variables sociodemográfica nivel de estudio y nivel de Clima Organizacional.

En el análisis de datos las personas con estudios de tercer nivel mencionan: 13 que existe un Clima Organizacional bajo y 9 que existe un Clima Organización medio; las personas con estudios secundario mencionan: 5 que existe un Clima Organizacional bajo y 3 un Clima Organizacional medio, por lo que se diría que hay un Clima Organizacional medio bajo y se recomienda realizar trabajos en equipo fomentando la inclusión y colaboración entre trabajadores.

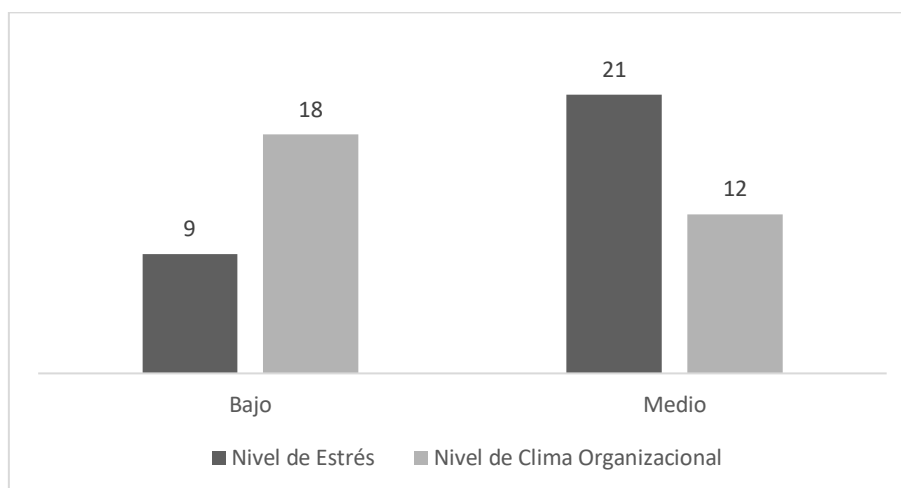
Según Torres (2025) ha encontrado una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la cultura dentro de una organización, lo que sugiere que la mejora en uno de estos aspectos puede impulsar el desarrollo del otro. Este hallazgo, respaldado por un coeficiente de Spearman de 0.565 y un valor p significativo, destaca la importancia de cultivar un ambiente laboral positivo que fomente la confianza y el apoyo entre los empleados públicos (p. 79). Por tal motivo en el análisis de cada gráfica de las variables sociodemográficas con el nivel de Estrés se determinó que no existe correlación entre ellas.

4.12 Comprobación de Hipótesis de Investigación entre Nivel de Estrés y Nivel de Clima Organizacional

A continuación se realizó la correlación entre el nivel de Estrés con el nivel Clima Organizacional para así comprobar la hipótesis de investigador.

Figura 21

Correlación entre Nivel de Estrés y Nivel de Clima organizacional



Nota. Elaborado por los autores

En los resultados se identifica la relación entre el nivel de Estrés y nivel de Clima Organizacional por medio de Chi-cuadrado cuyo valor es de $0.003 < 0.05$ se estableció que hay relación entre las variables nivel de Estrés y el nivel de Clima Organizacional, pero para determinar la veracidad de la respuesta se determinó la V de Cramer donde su valor fue de $0.003 < 0.05$ llegando a la conclusión de que no existe relación entre las variables.

En el análisis de datos las personas con nivel de Estrés son: 9 con nivel bajo de Estrés y 21 con nivel de Estrés medio; las personas con nivel de Clima Organizacional son: 18 con un Clima Organizacional bajo y 12 con un Clima Organización medio, se diría que hay un nivel de Estrés medio con tendencia a baja por lo que se deberá proponer actividades que ayuden a los trabajadores adoptar estrategias proactivas para manejar el Estrés de mejor manera y existe un Clima Organizacional medio con tendencia a baja y se recomienda que exista un compromiso entre los directivos y trabajadores públicos para que exista una participación activa entre los servidores.

Finalmente se puede concluir que no existe correlación entre el nivel de Estrés y nivel de Clima Organizacional, por ende la hipótesis del investigador se acepta (H_0) es decir:

H_0 : No existe correlación con el Estrés y Clima Organizacional

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Los niveles de Estrés encontrados en los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes se determinó mediante el test de la Dra. Cristina Villalobos, donde primero se comprobó la fiabilidad del test con el Alpha de Cronbach cuyo valor fue de 0.879 es decir buena y la confiabilidad mediante el KMO donde el valor fue de 0.679 es decir regular y por consiguiente se procedió a tabular los datos y arrojo como resultado que el 70% de personas sufren un nivel de Estrés medio y el 30% tiene un nivel bajo de Estrés, por lo que se llegó a la conclusión final de que los trabajadores tienen un nivel de Estrés medio y por último en cuanto a la hipótesis planteada se rechaza la hipótesis del investigador H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.
- Los niveles de Clima Organizacional encontrados en los trabajadores de la Parroquia Cubijíes se evaluó mediante los parámetros que propuso Chiavenato en el que primero se determinó la fiabilidad del test con el Alpha de Cronbach cuyo valor fue de 0.879 es decir buena y la confiabilidad mediante el KMO donde el valor fue de 0.612 es decir regular, en la tabulación de datos dio como resultado que el 60% de personas tiene un nivel de Clima Organizacional bajo y el 40% tiene un nivel medio de Clima Organizacional, por lo que realizando un promedio general resultó que los trabajadores tiene un nivel bajo de Clima Organizacional y en cuanto a la hipótesis planteada se rechaza la hipótesis del investigador H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.
- Se propuso un plan de manejo para el Estrés debido a que tuvo un nivel medio y para el Clima Organizacional ya que existe un Clima Organizacional medio, el plan se realizó con el fin de saber que hacer en cada caso y como tratarlo mediante actividades que puedan realizar los trabajadores del sector público de la Parroquia de Cubijíes.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda adoptar las estrategias y acciones propuestas de prevención y manejo del Estrés dirigidas a los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes. Las mismas que ayudaran a incluir programas de bienestar laboral, pausas activas y capacitaciones sobre cómo manejar el Estrés. Adicional a esto se recomienda llevar un registro más detallado para identificar de manera precisa los factores que están contribuyendo a los altos niveles de Estrés, lo que permitirá desarrollar intervenciones a cada uno de los trabajadores de manera personalizadas.

- Se sugiere implementar el plan propuesto con las estrategias orientadas a mejorar el Clima Organizacional en los trabajadores de la Parroquia Cubijíes. Logrando fortalecer la comunicación interna, fomentando el trabajo en equipo y ofreciendo incentivos que incrementen la satisfacción laboral. De igual manera, resultaría favorable llevar a cabo evaluaciones periódicas que permitan monitorear la evolución del Clima Organizacional y así desarrollar planes de mejora continua.
- Se sugiere socializar e implementar los planes de manejo propuestos, garantizando la participación tanto de los trabajadores como de los directivos del sector público de la Parroquia Cubijíes. Además, se recomienda llevar a cabo un seguimiento de las actividades propuestas para evaluar la efectividad de las estrategias planteadas y realizar los ajustes si es necesario según las necesidades identificadas.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA

PARROQUIA RURAL DE CUBIJÍES



PROPUESTA DE PLAN DE MANEJO DEL ESTRÉS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

	Parroquia rural de Cubijíes	Fecha de elaboración: 31 – Enero - 2025
	Propuesta de plan de manejo del Estrés y buen Clima Organizacional	

6.1 Introducción

El Estrés laboral es un problema creciente que afecta la salud física y emocional de los trabajadores, disminuyendo su bienestar y productividad. En el sector público, donde las responsabilidades pueden ser altas y los recursos limitados, el Estrés se convierte en un desafío aún mayor.

En el sector público, el Clima Organizacional juega un papel fundamental en el desempeño de las instituciones y en la calidad de los servicios que se brindan a la comunidad. En el caso específico de los trabajadores de la Parroquia Cubijíes, contar con un ambiente laboral positivo no solo mejora la eficiencia y la productividad, sino que también fortalece el compromiso y la motivación de los funcionarios hacia el cumplimiento de sus responsabilidades. Un buen Clima Organizacional se traduce en un mejor servicio a la ciudadanía, lo cual es esencial para el desarrollo y bienestar de la parroquia.

Este plan tiene como finalidad proponer estrategias efectivas para el manejo del Estrés y un buen Clima Organizacional en los trabajadores del sector público de Cubijíes. A través de acciones concretas, buscamos mejorar su bienestar, fomentar un ambiente laboral saludable y fortalecer su capacidad para enfrentar los desafíos cotidianos de manera equilibrada y efectiva.

6.2 Objetivos

Proponer un plan de manejo de Estrés y un buen Clima Organizacional en función a la evaluación realizada mediante el test para los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes.

6.3 Alcance

Aplicable a los trabajadores del sector público de la Parroquia Cubijíes en la que constas el Gad Parroquial, el Centro de salud y la escuela.

6.4 Responsabilidad

La responsabilidad de que las actividades se cumplan en los distintos establecimientos de la Parroquia Cubijíes es el Tec. Pablo Coello debido a que es el encargado de realizar proyectos dentro de la parroquia juntamente con el Lic. Mario Moyon que es el presidente de la junta.

6.5 Estrés laboral y sus fases

6.5.1 Fase de reacción de alarma

En esta etapa surgen síntomas como respiración rápida y entrecortada, aumento del ritmo cardíaco, elevación de la presión arterial, sensación de nudo en la garganta o el estómago, ansiedad y angustia

6.5.2 Fase de resistencia

Si el estado de Estrés persiste, el organismo entra en una fase de resistencia en la que intenta adaptarse para compensar el gasto energético causado por el Estrés y evitar el agotamiento. Durante esta etapa, las personas adoptan distintas conductas: algunos se preparan para enfrentar el Estrés, mientras que otros continúan sin buscar soluciones o tratan de evitar situaciones que lo desencadenen.

6.5.3 Fase de agotamiento

Ante un Estrés constante y severo, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota. El Estrés es tan intenso que la persona ya no puede enfrentarlo, colapsando física y mentalmente. Las reservas psíquicas y biológicas se agotan, y es probable que se desarrollen patologías que disminuyan la capacidad de activación del organismo.

6.6 Estrategias y acciones

6.6.1 Mejora del Ambiente Laboral

La mejora del ambiente laboral abarca todas las acciones y estrategias que se implementan con el objetivo de generar un entorno de trabajo más saludable, productivo y satisfactorio para los empleados.

En la Figura 40 se presenta una manera para implementar espacios de descanso para los trabajadores del sector público de la parroquia Cubijíes.

Figura 22

Implementar espacios de descanso adecuados.



Nota. La figura representa un espacio adecuado para el descanso de los trabajadores en el cual se pueden relajar para cumplir con sus funciones de manera más eficiente.

Las pausas activas son breves intervalos de 5 a 10 minutos durante la jornada laboral en los que los empleados tienen la oportunidad de realizar ejercicios físicos suaves, estiramientos o técnicas de relajación y en la Figura 41 se muestra de cómo realizar.

Figura 23

Organizar pausas activas durante la jornada laboral.



Nota. En la figura se muestra cómo se realiza estiramientos de cuello realizando una ligera inclinación y de hombros haciendo rotaciones además se debe realizar movimientos de espalda girando el torso y estiramiento de muñecas, por último realizando ejercicios de piernas para mejorar la circulación, todos estos ejercicios se deben realizar cada 2 horas durante 5 o 10 minutos.

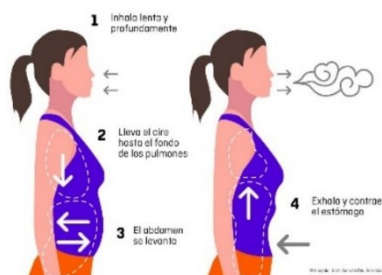
6.6.2 Programas de Bienestar Físico y Mental

Los Programas de Bienestar Físico y Mental tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas. Buscan fomentar hábitos saludables, prevenir enfermedades y gestionar el estrés en diferentes entornos, como el trabajo, la educación o la comunidad.

La técnica de respiración que se presenta en la figura 43 es un ejercicio conscientes que no permite regular la manera en que inhalamos y exhalamos. A través de esta práctica, podemos controlar el estrés, mejorar la oxigenación y lograr un equilibrio en nuestro sistema nervioso.

Figura 24

Talleres de manejo del Estrés y técnicas de relajación



Nota. En la figura se muestra cómo se realiza la técnica de respiración que consta en inhalar 4 seg, retener 7 seg y exhalar 8 seg dicha técnica ayuda a calmar la ansiedad

Las actividades deportivas y recreativas son prácticas físicas y competitivas que tienen como mejorar la salud, fomentar la socialización y promover un bienestar integral como se muestra en la Figura 43.

Figura 25

Actividades deportivas y recreativas.



Nota. En la figura se muestra como un grupo de personas realiza actividades en equipo al aire libre para así mejorar la salud física y mental, reduciendo el estrés y así aumentando su productividad

6.6.3 Organización y Distribución del Trabajo

La planificación efectiva de tareas constituye una estrategia tanto organizacional como personal que permite distribuir el trabajo de manera realista. Este enfoque se centra en priorizar actividades clave y al mismo tiempo evita la acumulación excesiva que puede generar estrés.

Figura 26

Implementar una mejor planificación de tareas para evitar la sobrecarga.



Nota. En la figura se muestra como un trabajador aplicando estrategias de organización y priorización puede mejorar su rendimiento.

Fomentar el trabajo en equipo y la delegación de responsabilidades contribuye a optimizar el rendimiento, la eficiencia y el ambiente en los grupos laborales como se muestra en la Figura 45.

Figura 27

Promover el trabajo en equipo y la delegación de responsabilidades.



Nota. En la figura se muestra como un gerente confía en sus trabajadores por lo que delega responsabilidades para mejorar el rendimiento.

6.6.4 Reconocimiento y Motivación

Los programas de incentivo y reconocimientos son estrategias creadas con el propósito de motivar, retener y recompensar a individuos o equipos que logren metas, sobresalgan en sus funciones o aporten al éxito de la organización en la Figura 46 se muestra ejemplos que se pueden presentar.

Figura 28

Programas de incentivos y reconocimientos al desempeño.



Nota. En la figura se muestra que existe programas y reconocimientos que se pueden realizar a un trabajador ya sea un acenso, premios, bonificaciones y beneficios

6.7 Procedimiento ante una Situación de Estrés en el Trabajo

Manejar el Estrés de manera adecuada es clave para mantener el bienestar y la productividad en el entorno laboral. A continuación, se presenta un procedimiento paso a paso para afrontar una situación de Estrés en el trabajo:

6.7.1 Reconocimiento de la Situación

- Identificar los síntomas del Estrés (ansiedad, fatiga, irritabilidad, dificultad para concentrarse, dolores de cabeza, tensión muscular, etc.).
- Determinar la causa del Estrés (sobrecarga de trabajo, problemas de comunicación, plazos ajustados, conflictos laborales, etc.).

6.7.2 Control Inmediato de la Respuesta al Estrés

- Respirar profundamente: Inhalar y exhalar lentamente varias veces para reducir la tensión.
- Tomar una breve pausa: Alejarse del área de trabajo por unos minutos para despejar la mente.
- Ejercicios de relajación: Estirar los músculos, caminar o hacer movimientos suaves para liberar la tensión acumulada.

6.7.3 Evaluación de la Situación

- Reflexionar sobre el nivel de control que se tiene sobre el problema.
- Dividir las tareas grandes en pasos pequeños y manejables.
- Analizar si se necesita apoyo o recursos adicionales para afrontar la situación.

6.7.4 *Aplicación de Estrategias para Reducir el Estrés*

- Organización y gestión del tiempo: Priorizar tareas, delegar responsabilidades si es posible y establecer plazos realistas.
- Comunicación efectiva: Hablar con un supervisor, colega o equipo de trabajo para buscar soluciones y aclarar expectativas.
- Cambio de mentalidad: Enfocarse en soluciones en lugar de solo en el problema y mantener una actitud positiva.

6.7.5 *Buscar apoyo y recursos*

- Acudir al departamento de recursos humanos si el Estrés es constante y afecta el desempeño.
- Consulta con un profesional (psicólogo laboral o coach) en caso de necesitar estrategias más especializadas.
- Participar en programas de bienestar laboral o actividades recreativas promovidas por la empresa.

6.7.6 *Seguimiento y prevención*

- Implementar hábitos saludables como alimentación equilibrada, ejercicio regular y sueño adecuado.
- Establecer límites entre el trabajo y la vida personal para evitar la sobrecarga.
- Practicar técnicas de relajación y mindfulness para mejorar la gestión del Estrés a largo plazo.

Este procedimiento ayuda a manejar situaciones de Estrés de manera efectiva, mejorando el bienestar y la calidad del trabajo.

6.8 *Clima Organizacional*

A continuación, se presentan estrategias y acciones para tener un buen Clima Organizacional

6.9 *Estrategias y acciones*

6.9.1 *Fortalecimiento de la Comunicación y Trabajo en Equipo*

En la Figura 47 se muestra como las reuniones periódicas cuando están bien organizadas, se convierten en una herramienta fundamental para mantener a los equipos alineados, evitar crisis y potenciar la eficiencia.

Figura 29

Establecer reuniones periódicas para la coordinación de actividades y resolución de problemas.



Nota. En la figura se muestra como las reuniones no son pérdidas de tiempo si tienen estructura y propósito ya que sirven para resolver problemas y generar ideas que ayuden al crecimiento de la empresa.

[En la Figura 48 se muestra que los canales de comunicación interna son sistemas organizados que facilitan el intercambio de información, alinean objetivos y promueven la colaboración dentro de un equipo o una organización.

Figura 30

Crear canales de comunicación interna



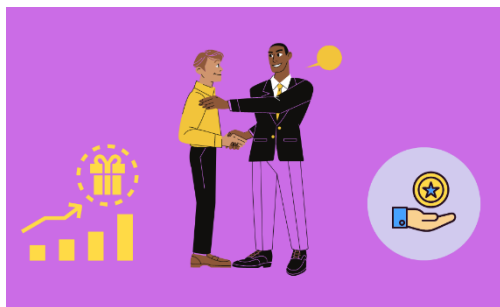
Nota. En la figura se muestra que una implementación estratégica resuelve problemas críticos y potencia el rendimiento de forma que todos los trabajadores se encuentren comunicados.

6.9.2 Motivación y Reconocimiento Laboral

Los programas de reconocimiento son creados para motivar y mantener a los trabajadores incentivados y así recompensar sus logros y esfuerzos.

Figura 31

Implementar programas de reconocimiento



Nota. En la figura se muestra como el impacto del reconocimiento va más allá de un simple "premio" ya que este ayuda a transformar la cultura organizacional y potencia el rendimiento.

Fomentar la participación de los trabajadores en decisiones es un gesto de confianza sino una estrategia para mejora resultados, el clima laboral y competitividad.

Figura 32

Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisión



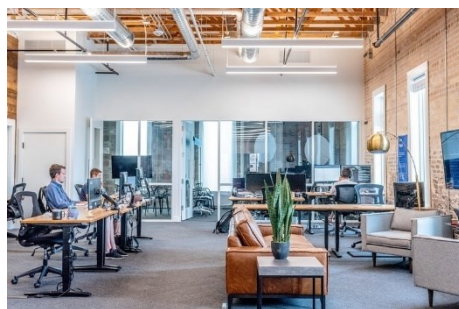
Nota. En la figura se muestra que al fomentar la participación no es "perder control", es ganar inteligencia colectiva el cual será beneficioso para la empresa.

6.9.3 Bienestar y Salud Laboral

Mejorar las condiciones del entorno físico es relacionadas al bienestar de los empleados, así como a la productividad y la eficiencia de la organización.

Figura 33

Mejorar las condiciones del entorno físico de trabajo (iluminación, mobiliario, espacios de descanso).



Nota. En la figura se muestra un entorno bien iluminación, mobiliario adecuado y espacios de descanso el cual puede ser fundamental para mejorar el rendimiento y la salud mental de los trabajadores.

6.9.4 Capacitación y Desarrollo Profesional

Ofrecer capacitación capacitaciones ayuda al desarrollo profesional garantizando así el existo de la empresa.

Figura 34

Brindar oportunidades de capacitación para el crecimiento profesional



Nota. En la figura se muestra como personas capacitadas brindan una conferencia a los trabajadores para así mejorar el desempeño y la productividad.

En la Figura 53 se muestra que al Promover la innovación y el desarrollo de habilidades en los trabajadores es esencial para que una empresa se mantenga competitiva y sostenible a lo

Figura 35

Fomentar la innovación y el desarrollo de habilidades.



Nota. En la figura se muestra como capacitaciones, laboratorios, programas, reconocimientos puede ayudar a que los trabajadores a crear estrategias para el correcto funcionamiento de la empresa.

6.10 Procedimiento ante un Mal Clima Laboral

Un mal Clima laboral puede afectar la productividad, la motivación y el bienestar de los trabajadores. Para abordarlo de manera efectiva, se debe seguir un procedimiento estructurado que permita identificar las causas, aplicar soluciones y prevenir futuros conflictos.

6.10.1 Identificación del Problema

- Observar señales de mal Clima laboral: Bajo rendimiento, conflictos entre compañeros, falta de motivación, ausentismo, desinterés en las tareas.
- Recopilar información: Encuestas de satisfacción laboral, reuniones de retroalimentación o entrevistas con los trabajadores para conocer sus inquietudes.
- Detectar causas: Pueden incluir mala comunicación, liderazgo ineficiente, falta de reconocimiento, sobrecarga laboral o conflictos entre compañeros.

6.10.2 Comunicación y Análisis de la Situación

- Abrir espacios de diálogo: Reuniones con los trabajadores afectados para entender sus preocupaciones y perspectivas.
- Implicar a líderes y directivos: Involucrar a jefes o responsables del área para buscar soluciones en conjunto.
- Analizar la situación objetivamente: Evaluar si el problema es puntual o si existe una cultura laboral negativa en la organización.

6.10.3 Implementación de Soluciones

- Según las causas identificadas, se pueden aplicar diversas estrategias:

- Mejorar la comunicación interna: Crear canales efectivos y abiertos para compartir información y resolver dudas.
- Fortalecer el liderazgo: Capacitar a los directivos en gestión de equipos, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Promover un ambiente de respeto y colaboración: Implementar políticas de convivencia, espacios de trabajo inclusivos y dinámicas de integración.
- Optimizar la distribución de tareas: Evaluar la carga laboral y mejorar la asignación de responsabilidades.

6.11 Recomendaciones

- Fortalecer la comunicación interna, esto implica crear canales abiertos y efectivos donde los trabajadores puedan expresar sus ideas, inquietudes y sugerencias sin temor. La retroalimentación constante entre líderes y empleados mejora la confianza y el sentido de pertenencia, lo que favorece un ambiente laboral armonioso.
- Realizar reconocimientos y motivaciones al personal para valorar el esfuerzo y desempeño de los trabajadores a través de incentivos, fortaleciendo su compromiso y productividad. Asimismo, fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal mediante horarios flexibles o espacios de descanso ayuda a reducir el Estrés y aumenta la satisfacción en el trabajo.
- Utilizar listas de tareas o herramientas de planificación para gestionar mejor el tiempo y poder enfocarse en una tarea a la vez para reducir la sobrecarga mental.
- No asumir todas las tareas solo sino compartirlas con el equipo cuando sea posible para así tener descansos cortos entre tareas y evitar la fatiga y mejorar la concentración.
- Hacer ejercicio regularmente libera endorfinas y mejora el estado de ánimo.
- Evitar el exceso de cafeína y comidas procesadas para mantener la energía estable.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, K. (2024). *FACTORES PREDISPONENTES AL ESTRÉS EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DULCE NOMBRE DE JESÚS* [Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7619/Abanto%20Huaripata%20TESIS%20FACTORES%20PREDISPONENTES%20AL%20ESTR%C3%89S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 51(19), 41-49. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>
- Aliaga, J., & Priale, N. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos* [Pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/11/IV_FHU_501_TE_Aliaga_Priale_2024.pdf
- Alvarado, L., Bretones, F., & Rodríguez, J. (2021). El modelo de esfuerzo-recompensa y su efecto sobre el burnout en enfermeras en Ecuador. *Fronteras en Psicología*, 12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.760570>
- Arguello, A. (2023). Relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional entre los miembros de la comunidad educativa de una universidad pública. *Revista Científica de la Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo*, 7(2), 189-203. <http://revistascientificas.unves.edu.py/index.php/rcunves/article/view/66>
- Azaña, R. (2023). *Nivel de ansiedad y su relación con el estrés de pacientes sometidos al procedimiento de colonoscopia del consultorio de gastroenterología de una clínica privada de la ciudad de Lima* [Pregrado, Universidad Norbert Wiener]. <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>
- Benítez, G., Néjera, J., & Benítez, A. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. *INNOVA*, 10(1), 19-31. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2612>
- Betancourt, D., Riva, R., & Chendraui, P. (2021). Estrés parental y problemas emocionales y conductuales en niños durante la pandemia por COVID-19. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 227-238. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/123>

- Bidopia, Y., Alvarez Félix, & Torres, N. (2021). La Comunicación Organizacional como elemento dinamizador del clima organizacional. *Opuntia Brava*, 13(4), 247-256.
- Blanco, S., Cerdas, V., & García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., & Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Bustos, C., Guzmán, A., Zavala, W., & Castillo, J. (2022). Inventario SISCO del estrés académico: revisión de sus propiedades psicométricas en estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*, 40(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-48082022000200197>
- Cáceres, M. G., & Rodríguez, M. S. (2023). *Determinar la prevalencia del distrés laboral debido a las condiciones de trabajo en docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato de la provincia de Tungurahua* [Universidad de las Americas]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14890>
- Castillo, M., & López, V. (2024). *Validación de un Programa Psicoeducativo Sobre el Estrés Laboral en Profesores Universitarios Basado en las Técnicas del Mindfulness y ACT* [Pregado, Universidad de Santander]. <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/fbe172cc-0ab9-437b-b790-08f31ee05f39/content>
- Castro, R. A., Piminchumo, R. R., & Sanchez, E. J. (2025). Relación entre género, liderazgo transformacional y desempeño laboral de millenials en el sector retail [Postgrado, Universidad de San Martin de Porres]. En *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15538>
- Catire, C., & De la Cruz, M. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DEL AREA DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA HUARAL* [Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

- <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5331/CATIRE%20y%20%20DE%20LA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepeda, C., & Bonilla, V. (2022). *Incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores la corporación nacional de electricidad, unidad de negocio bolívar en el área de comercialización y atención al cliente* [Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10011>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 48(1), 43-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Demera, A., Alcívar, N., & Cañarte, J. (2024). El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina. *MQRInvestigar*, 8(1), 706-724. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.706-724>
- Dussel, E. (2022). Capitalismo con características chinas. Conceptos y desarrollo en la tercera década del siglo XXI. *El Trimestre Económico*, 89(354), 467-489. <https://doi.org/10.20430/ete.v89i354.1500>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*, 13(1), 11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9163376&info=resumen&idioma=SPA>
- Flores, J., & Terán, M. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 906-915. <https://doi.org/10.29105/VTGA7.2-52>
- Flores, J., & Terán, M. (2022). Validez de contenido de juicio por expertos en instrumento para medir la influencia de factores psicosociales en el estrés organizacional en empresas del giro hotelero. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 219-231. <https://doi.org/10.46677/COMPENDIUM.V9I3.1130>
- Ganga, F., Alarcón, N., Suarez, W., & Viancos, P. (2024). Producción científica en el ámbito del clima organizacional en la educación superior: revisión bibliométrica con perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(11), 517-534. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.29.E11.31>
- Gonzáles, J. (2024). «*SÍNTOMAS POSTCOVID-19, ESTRÉS, CONCIENCIA PLENA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA ATLACOMULCO*» [Pregrado, Universidad Autónoma del Estado de

- México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/141387/TESIS-JUDIT%20GONZALEZ%20AMADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guadalupe, M. P. (2025). *Influencia del estrés laboral en el desempeño dentro del área de negocios de la cooperativa KW de la agencia Guamaní en el año 2023* [Pregrado, Universidad Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18840>
- Guerra, M., & Dominguez, S. (2023). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito* [Pregrado, Universidad Indoamerica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5664>
- Hernández, A., Oviedo, D., Rodrigues, D., Martínez, K., Herrera, J., & Guzmán, G. (2021). Estrés: manifestaciones en contextos académicos y análisis crítico del concepto. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 8(15), 33-36. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Hernández, L., & Martínez, G. (2022). Mahpat. *Mahpat*, 5(1), 25-32. <https://revistamahpat.com/index.php/rm/article/download/22/19>
- Hernandez, M., Garcia, I., Ocegueda, C., & Guzman, I. (2023). Causas de un inadecuado clima laboral en empresa electrónica. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5401/8169>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2018). *SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO BOLETÍN ESTADÍSTICO*. https://www.iesgob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf
- Jiménez, S. (2023). Factores de clima organizacional que influyen en la toma de decisiones empresarial. *Universidad de Especialidades Espíritu Santo*. <https://orcid.org/0000-0002-5837-2718>.
- Kai, W., & Junchen, T. (2023). Conservation of Resources Theory. *ScienceDirect*, Vol. 3(Edición tercera), 382-388. <https://doi.org/10.1016/B978-012373947-6.00093-3>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company Inc.
- Linares, I. (2024). *SATISFACCIÓN CON LA TUTORÍA Y ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE QUINTO AÑO DE SECUNDARIA DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TACNA* [Doctoral, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3758/Linares-Carazas-Irma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, J., Napán, A., & Canales, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Koinonia*, 6(2542-3088), 124-142. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Luisa, E., & Salazar, S. (2021). *Propuesta de Comunicación Asertiva para mejorar el Clima Organizacional en Oficina de Recursos Humanos – Red Prestacional Sabogal* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69989/Luisa_LEJ-Salazar_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macias, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 26, N°. 94, 2021, págs. 548-567, 26(94), 548-567.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444&info=resumen&idioma=EN>
- Malvido, A. (2023, febrero 23). *Consecuencias del estrés laboral.* femxa.es. <https://www.cursosfemxa.es/blog/estres-laboral>
- Mejía, G., & Londoño, C. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 6(21), 25-40. <https://doi.org/10.26620/UNIMINUTO.PERSPECTIVAS.6.21.2021.25-40>
- Mendoza, M. del R., & Ixquiac, O. A. (2023). *PRESENCIA DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA DEL ÁREA PARA PACIENTES DE CAPERE I, II, III Y UCIA 2 DEL HOSPITAL GENERAL SAN JUAN DE DIOS, DURANTE EL PERÍODO DE JULIO A DICIEMBRE, 2021* [Maestría, Universidad Galileo]. <https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1639>
- Mendoza, R., & Moyano, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36). <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V26N59.54367>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.*
- Miranda, G., & Zavala, Y. (2023). *ESTRÉS ACADÉMICO Y ANSIEDAD EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA* [Pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2891>

- Monzó, A. (2023). Distrés o Eustrés, ¿con cuál te identificas? *Visión 360, Revista científica de enfermería*, 2(2), 18-33.
<https://portalrevista360escueladeenfermeria.com/index.php/vision360/article/view/4>
- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Medicina Electrón*, 44(5), 771-789.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n5/1684-1824-rme-44-05-771.pdf>
- Núñez de Villavicencio, F. (2025). Identificación de factores psicosociales relacionados con el estrés. *Revista de Psicología Clínica*.
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Mundial de la Salud [OIT]. (2024, septiembre 2). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco, C. S., Ibarra, G., Villalvazo, K., Maldonado, N., & Valdez, A. (2025). Respuestas psicológicas ante un sismo: Variaciones en indicadores de ansiedad, depresión y estrés en población del sur de Jalisco, México. *Revista de Estudios Latinoamericanos sobre Reducción del Riesgo de Desastres REDER*, 9(1), 134-147.
<https://doi.org/10.55467/reder.v9i1.182>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *San Gregorio*, 1(46), 83-95.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Patlán, J. (2019). Salud Uninorte: revista de la División de Ciencias de la Salud, Universidad del Norte. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Rev Med Hered*, 33, 24-34.
<https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Pérez, F. (2021). *Conceptos generales en la gestión del mantenimiento industrial* (Universidad Santo Tomás, Ed.).
- Pérez, L. (2023). *Importancia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores* [Pregrado, Universidad Galileo].
<https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1546>

- Ponce, S. L., Ponce, S. E., & Sumba, R. Y. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 211-232. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Pulido, E., Lora, L., & Jiménez, L. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. <https://doi.org/10.16888/INTERD.2021.38.1.10>
- Pulido, L. (2024). *Estrés y ansiedad vendedores de un Centro Comercial de la Ciudad de Bucaramanga* [Pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/25089/Proyecto%20de%20grado%20II%20Laura%20Valentina%20Pulido%2016052024%20%281%29%5b1%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, B. (2022). Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1575/2197>
- Ramos, M. (2016). Educación en valores. *Educación en Valores*, 1(25). <http://www.iisue.unam.mx/iresie/>
- Reyes, S., & Ponce, D. (2023). Estrés laboral y clima organizacional en una unidad de gestión educativa local. *Revista científica digital de Educación Eduser*, 10(1), 44-51. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/2722/2180>
- Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., & Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1). <https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/455/922>
- Rivera, A., Rincón, J., & Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19). <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/673098d9-25bd-4040-9f88-de6118d30bd1/content>
- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M., & Van, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196. <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v48n2/hie08210.pdf>
- Rojas, J., & Arteaga, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.22209/AMR.V1N1A04>

- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. . *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_1_005/12485
- Saavedra, C. (2022). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, ISSN 1657-3412, ISSN-e 2346-0253, Vol. 22, Nº. 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología), págs. 1-9, 22(2), 1-9. <https://doi.org/10.18270/chps.v22i2.4415>
- Solórzano, M., & Romero, E. (2024). Clima organizacional y su incidencia en el estrés laboral del Distrito de Salud 13 D11, Ecuador. *Reincisol.*, 3(6), 6469-6488. [https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3\(6\)6469-6488](https://doi.org/10.59282/REINCISOL.V3(6)6469-6488)
- Tagua, A. (2024). *Estrés laboral en el personal que trabaja en el centro de salud salasaca* [Universidad Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17596>
- Toro, B., & Vega, D. (2024). Estrés, productividad y desempeño laboral en docentes universitarios en Colombia | Toro Rubiano | Revista Raites. *Raites*, 10(20). <https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/3821>
- Torres, L. (2025). *Clima organizacional y la cultura organizacional en los colaboradores de una entidad pública del Estado Peruano* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/157870/Torres_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdiviezo, E. (2023). *ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CATERING DEL AEROPUERTO DE QUITO* [Posgrado, UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES”]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/17598/1/UA-MSO-EAC-007-2024.pdf>
- Vasquez, W. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86728>
- Viera, D., Diaz, A., & García, H. (2024). Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés en personal de primera respuesta a emergencias en Cali, Colombia. *BMC Health Services Research*, 41(3). <https://doi.org/10.1186/S12913-023-09374-Y>
- Vilca, A., De la Cruz, M., Vilca, M., & Loo, A. (2021). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa. *SCIÉENDO*, 24(3), 147-153. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.018>

Zhañay, J. (2017). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público* [Posgrado, Universidad Central del Ecuador].
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5cdd8fdb-3ab6-4f11-b2ba-fd65f81485f6/content>

Anexos

Anexo 1

Requerimiento institucional



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE CUBIJÉS
ADMINISTRACIÓN 2023 - 2027



OFICIO N° 435-A-ST-GADPRC-2024

Cubijes, 05 de noviembre de 2024

Señor.
Oscar Patricio López Silva
Jessica Yajaira Casillas Cortez
ESTUDIANTES
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL - UNACH
Presente.

De mi consideración.-

Reciban un atento y cordial saludo, a la vez deseándoles éxitos en las funciones a ustedes encomendadas.

Solicito de la manera más comedida se realice la Evaluación de estrés y clima organizacional en los funcionarios del sector público que laboran en la parroquia de Cubijes ya por que en la actualidad la entidad no cuenta con uno y es muy importante para el desarrollo de la parroquia.

Por la favorable atención que se dé a la presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Sr. Mario Estuardo Moyón Centeno

Sr. Mario Estuardo Moyón Centeno
PRESIDENTE GADPR CUBIJES
C.C. N° 0603179839
gadcubijes@gmail.com
0997181479

📍 Calle Atahualpa, frente Parque Central
☎ 032323072
✉ gadcubijes@gmail.com
🏢 GADPR CUBIJES

Música – Cultura - Producción

Nota. En el Anexo 1 se muestra la evidencia de como el Gad parroquial Rural de Cubijes por requerimiento institucional solicita que se realice una evaluación de Estrés y Clima Organizacional a los funcionarios del sector público que laboran el Cubijes.

Anexo 2

Test de Estrés

Test de Estrés de la Dra. Cristina Villalobos

Genero:

Edad:

Puesto de trabajo:

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Preguntas	Casi			
	Siempre	siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				

-
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.
 16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
 17. Cansancio, tedio o desgano.
 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
 19. Deseo de no asistir al trabajo.
 20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
 21. Dificultad para tomar decisiones.
 22. Deseo de cambiar de empleo.
 23. Sentimiento de soledad y miedo.
 24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.
 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
 27. Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".
 28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.
 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.
 30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.
-

Nota. El siguiente formulario evalúa el estrés laboral y corresponde a la Dra. Cristina Villalobos en la que se tomó como referencia la tercera versión (2010), y tiene como objetivo evaluar los síntomas fisiológicos, conductuales, intelectuales y psicoemocionales de los trabajadores.

Anexo 3

Test de Clima Organizacional

Test de Clima Organizacional

Genero:

Edad:

Puesto de trabajo:

Marque con una X el ítem correspondiente: A continuación, se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo.

Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con una X el número correspondiente de acuerdo con la siguiente escala:

- | | | |
|-----------|-------------|-------------|
| 1 = Nunca | 3 = Regular | 5 = Siempre |
| 2 = Poco | 4 = Mucho | |

Preguntas	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de esta					
2. La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3. La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4. Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5. Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					

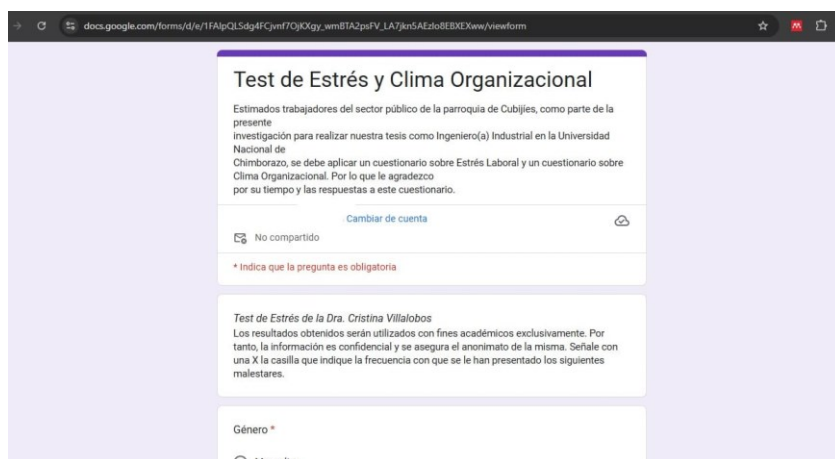
-
6. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo
 7. Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo
 8. Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo.
 9. Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.
 10. Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.
 11. Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.
 12. Existe colaboración entre los empleados de la empresa.
 13. Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.
 14. Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.
 15. Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.
 16. Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas.
 17. Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.
 18. La información de interés es comunicada oportunamente.
 19. Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.
 20. Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.
-

-
21. En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.
 22. La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.
 23. El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y aprendizaje.
 24. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.
-

Nota. El siguiente formulario evalúa el Clima Organizacional y se formuló con los parámetros que realizó Chiavenato y tiene como objetivo medir las dimensiones de liderazgo, participación, reconocimiento, relaciones interpersonales y comunicación los trabajadores.

Anexo 4

Test en Google forms



The screenshot shows a Google Forms interface. At the top, the title is "Test de Estrés y Clima Organizacional". Below the title, there is a paragraph of text: "Estimados trabajadores del sector público de la parroquia de Cubijes, como parte de la presente investigación para realizar nuestra tesis como Ingeniero(a) Industrial en la Universidad Nacional de Chimborazo, se debe aplicar un cuestionario sobre Estrés Laboral y un cuestionario sobre Clima Organizacional. Por lo que le agradezco por su tiempo y las respuestas a este cuestionario." Below this text, there is a "Cambiar de cuenta" button and a "No compartido" status. A red asterisk indicates that the question is mandatory. Below this, there is a section titled "Test de Estrés de la Dra. Cristina Villalobos" with a paragraph of text: "Los resultados obtenidos serán utilizados con fines académicos exclusivamente. Por tanto, la información es confidencial y se asegura el anonimato de la misma. Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares." Below this, there is a "Género *" label and a radio button for "Masculino".

Nota. Como evidencia que se realizó el cuestionario para evaluar el Estrés y Clima Organizacional se muestra el link del cuestionario en Google forms:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdg4FCjvnf7OjKXgy_wmBTA2psFV_LA7jkn5AEzlo8EBXEXww/viewform?usp=header

Anexo 5

Evidencia fotográfica de test aplicado al centro de salud



Nota. En la evidencia fotográfica se muestra como en el Centro de Salud de la Parroquia Cubijíes se aplicó la encuesta para evaluar el Clima Organizacional y el Estrés a los trabajadores.

Anexo 6

Evidencia fotográfica de test aplicado al Gad Parroquial



Nota. En la evidencia fotográfica se muestra como en el Gad Parroquial de la Parroquia Cubijíes se aplicó la encuesta para evaluar el Clima Organizacional y el Estrés a los trabajadores.

Anexo 7

Evidencia fotográfica de test aplicado a la escuela



Nota. En la evidencia fotográfica se muestra como en la Escuela de la Parroquia Cubijíes se aplicó la encuesta para evaluar el Clima Organizacional y el Estrés a los trabajadores.

Anexo 8

Resultados de dos personas encuestadas en Google forms

Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Edad	18 - 29 años	30 - 39 años	18 - 29 años	30 - 39 años
Nivel de educación	Educación Universitaria	Segundaria	Educación Universitaria	Segundaria
Cuestionario de Estrés			Cuestionario de Clima Organizacional	
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	Casi siempre	A veces	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de esta.	Regular
Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	A veces	A veces	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente.	Siempre

Problemas respiratorios.	A veces	A veces	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.	Nunca	Siempre
Dolor de cabeza.	Nunca	A veces	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	Regular	Regular
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	A veces	A veces	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.	Poco	Siempre
Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	A veces	A veces	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	Nunca	Siempre
Cambios fuertes del apetito.	A veces	Casi siempre	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.	Regular	Siempre
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	A veces	Siempre	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo.	Poco	Siempre

Dificultad en las relaciones familiares.	Nunca	Siempre	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	Regular	Siempre
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	Nunca	A veces	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.	Nunca	Siempre
Dificultad en las relaciones con otras personas.	Nunca	Casi siempre	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	Regular	Nunca
Sensación de aislamiento y desinterés.	A veces	A veces	Existe colaboración entre los empleados de la empresa.	Regular	Siempre
Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	A veces	Nunca	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	Regular	Siempre
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	A veces	A veces	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.	Regular	Regular
Aumento en el número de accidentes de trabajo.	Nunca	Nunca	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	Regular	Poco
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	Siempre	A veces	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas.	Regular	Regular

Cansancio, tedio o desgano.	Casi siempre	Nunca	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.	Regular	Regular
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	A veces	A veces	La información de interés es comunicada oportunamente.	Mucho	Siempre
Deseo de no asistir al trabajo.	Casi siempre	Nunca	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	Mucho	Siempre
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	A veces	A veces	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	Nunca	Siempre
Dificultad para tomar decisiones.	A veces	Siempre	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.	Nunca	Siempre
Deseo de cambiar de empleo.	Casi siempre	A veces	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.	Nunca	Regular
Sentimiento de soledad y miedo.	Casi siempre	A veces	El trabajo que realiza satisface sus necesidades	Regular	Siempre

			económicas, de ascensos y aprendizaje.		
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	A veces	A veces	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	Regular	Siempre
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	A veces	A veces			
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	Nunca	Nunca			
Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".	A veces	Nunca			
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	A veces	A veces			
Sentimiento de que está perdiendo la razón.	Nunca	Nunca			
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	Nunca	A veces			

Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	A veces	A veces
--	---------	---------

Nota. En la tabla se evidencia la respuesta de dos personas que realizaron la encuesta sobre Estrés y Clima Organizacional.